

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Una Institución Adventista

**Motivación laboral y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de
una clínica privada, Lima 2019.**

Por:

Lic. Zoila Flor Lucas Videira

Asesor:

Dra. María Teresa Cabanillas Chávez

Lima, diciembre de 2019

DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORÍA DE INFORME DE TESIS

Yo MARIA TERESA CABANILLAS CHAVEZ, adscrita a la Facultad de Ciencias de la Salud, y docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo de investigación titulado: *“Motivación laboral y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada, Lima 2019”* constituye la memoria que presenta la licenciada ZOILA FLOR LUCAS VIDEIRA, para aspirar al grado de maestra en Enfermería con mención en Administración y Gestión, ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones de este trabajo de investigación son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los veintiún días del mes de octubre de 2019.



Dra. María Teresa Cabanillas Chavez

*Motivación laboral y compromiso organizacional de los profesionales
de enfermería de una clínica privada de Lima, 2019*

TESIS

Presentada para optar el Grado Académico de Maestra en Enfermería con
Mención en Administración y Gestión

JURADO DE SUSTENTACIÓN

Dra. Lili Albertina Fernández Molocho
Presidente

Mg. Nira Herminia Cutipa Gonzales
Secretaria

Dra. María Teresa Cabanillas Chávez
Asesora

Dra. Mayela Cajachagua Castro
Vocal

Mg. Delia Luz León Castro
Vocal

Lima, 05 de diciembre de 2019

Dedicatoria

A Dios, por ser el inspirador de mi vida y por darme fortaleza para continuar en este proceso
de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mi madre, que descansa en el Señor, porque me mostró en todo momento confianza y amor
por los estudios de la maestría. Ella, en su último año de vida me animó a no desistir nunca. Su
ejemplo me mantendrá soñando cuando quiera rendirme.

A mi padre y hermana, por su amor, trabajo y sacrificio, por estar siempre presentes en
momentos muy difíciles acompañándome, gracias a ellos logré llegar hasta aquí y convertirme
en lo que soy. Es un orgullo para mi ser la hija y hermana de dos personas tan maravillosas
como ellos.

Agradecimientos

Expreso mi agradecimiento:

A Dios por bendecirme grandemente en todo momento, por abrir puertas donde las tenía cerradas, por ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A la Dra. María Teresa Cabanillas Chavez, por la orientación y ayuda que me brindó para la realización de esta tesis. Por brindarme la oportunidad de recurrir a su capacidad y experiencia científica.

Al Ing. Willy Medina Bacalla, por su paciencia y apoyo a lo largo del proceso de tesis.

A la Clínica Good Hope, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitir realizar todo el proceso investigativo dentro de su institución. Al mismo tiempo a todo el personal de enfermería por su colaboración con este estudio.

A mis primos Karen Cusicanqui y Samuel Rosales por su apoyo incondicional, por la fortaleza que me brindaron y por haberme orientado en todos los momentos que necesité de sus consejos.

Índice

Resumen	xi
Capítulo I	13
El Problema	13
Planteamiento del problema	13
Formulación del problema	17
Problema general.	17
Problemas específicos.	17
Objetivos de la investigación	18
Objetivo general.	18
Objetivos específicos.	18
Justificación.....	19
Justificación teórica.....	19
Justificación metodológica.	20
Justificación práctica y social.....	20
Capítulo II.....	21
Desarrollo de las perspectivas teóricas	21
Antecedentes de la investigación.	21
Definición conceptual	27
Motivación.....	27
Compromiso organizacional.....	34
Capítulo III	44
Metodología	44

Descripción del lugar de ejecución.	44
Población y muestra	44
Población.	44
Muestra.	45
Criterios de inclusión y exclusión	45
Criterios de inclusión.....	45
Criterios de exclusión.	45
Tipo y diseño de investigación.....	45
Formulación de hipótesis	46
Hipótesis general.	46
Hipótesis específica.	46
Identificación de variables	47
Operacionalización de variables	48
Técnica e instrumentos de recolección de datos	50
Validez y confiabilidad de los instrumentos	51
Proceso de recolección de datos.....	53
Procesamiento y análisis de datos	53
Consideraciones éticas	54
Capítulo IV	55
Resultados y discusión	55
Discusión.....	58
Capítulo V	62
Conclusiones y recomendaciones	62

Conclusiones.	62
Recomendaciones.....	63
Para los administradores de la institución.	63
Para la comunidad científica.	65
Referencias	66
Apéndice.....	71
Apéndice A.....	72
Instrumentos de recolección de datos	72
Apéndice B.....	77
Validez de los instrumentos	77
Apéndice C.....	79
Confiabilidad de los instrumentos.....	79
Apéndice D.....	85
Consentimiento informado.....	85
Apéndice E	87
Matriz de consistencia.....	87
Apéndice F	89
Autorización institucional	89
Apéndice G.....	90
Carta de aceptación del comité de ética en investigación	90
Apéndice H.....	91
Permisos de los autores de los instrumentos	91
Apéndice I	93

Apéndice J.....	95
Pruebas de normalidad	95
Apéndice K.....	96
Juicio de expertos.....	96

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Confiabilidad del instrumento que mide el compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería</i>	51
Tabla 2. <i>Confiabilidad del instrumento que mide la motivación laboral de los profesionales de Enfermería.</i>	52
Tabla 3. <i>Compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada, Lima 2019.</i>	55
Tabla 4. <i>Motivación laboral de los profesionales de enfermería de una clínica privada, Lima 2019.</i>	56
Tabla 5. <i>Relación entre compromiso organizacional y motivación laboral de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima, 2019.</i>	57

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima. El estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y correlacional, para lo cual se entrevistó a 195 profesionales de enfermería, quienes respondieron a las preguntas realizadas en la escala de motivación laboral en el trabajo y en la escala de compromiso organizacional. Los resultados del estudio mostraron que más del 50% de los participantes tienden a tener un alto compromiso con una (Me=4.667, RI=1.17, $\bar{X}$ =4.709, S=0.882), por otro lado, la escala de motivación laboral evidenció un compromiso similar con tendencia a ser alta en más del 50% (Me=4.737, RI=0.95, $\bar{X}$ =4.673, S=0.674). El análisis de relación dio como resultados una relación baja y directa entre la motivación y el compromiso ($Rho=0.223$, $p<0.01$); la evidencia de los resultados obtenidos en este estudio y de otros autores sugieren la importancia que deben dar los directivos a estas variables para el logro de los objetivos institucionales y el poder enfrentar los retos empresariales.

Palabras Claves: Compromiso Organizacional, Motivación laboral, Profesionales de enfermería.

Abstrac

The purpose of this research was to determine the relationship between work motivation and organizational commitment in nursing professionals of a private clinic in Lima. The study was carried out with a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional and correlational design, for which 195 nursing professionals were interviewed, who answered the questions asked in the labor motivation at work scale and in the commitment scale organizational. The results of the study showed that more than 50% of the participants tend to have a high commitment to one ($Me = 4,667$, $IR = 1.17$, $\bar{X} = 4,709$, $S = 0.882$), on the other hand, the labor motivation scale showed a similar commitment with a tendency to be high by more than 50% ($Me = 4,737$, $IR = 0.95$, $\bar{X} = 4,673$, $S = 0.674$). The relationship analysis resulted in a low and direct relationship between motivation and commitment ($Rho = 0.223$, $p < 0.01$); the evidence of the results obtained in this study and of other authors suggest the importance that managers should give to these variables for the achievement of institutional objectives and to be able to face business challenges.

Keywords: Organizational Commitment, Work motivation, Nursing professionals.

Capítulo I

El Problema

Planteamiento del problema

El mundo se transforma veloz y constantemente. En la actualidad, las empresas no solo deben ser competitivas en un entorno globalizado, dado que el mercado es mucho más amplio y complejo, sino que también, deben permanecer actualizadas, en un constante cambio, invirtiendo en formación continua y aprovechando la tecnología de la era digital actual, para mantenerse a la vanguardia de los últimos avances. (Escuela Europea de Management, 2016). Las empresas que han logrado combinar de manera correcta el desarrollo de las tecnologías y utilizan adecuadamente las oportunidades que trae consigo la globalización, han evidenciado un crecimiento paulatino en su posicionamiento. Sin embargo, esta inclusión requiere de la sincronización adecuada con la fuerza laboral que es un elemento clave para el progreso de la empresa (Hernández, 2018). Cuando el acceso a la tecnología es limitado, la globalización de la empresa es limitado, por lo cual el poder aprovechar las capacidades del recurso humano es una de las dificultades que impiden el crecimiento y el posicionamiento de la empresa (Ministerio de la producción del Perú, 2018). No obstante, cuando se propicia su inclusión en los avances tecnológicos, se garantiza la viabilidad y consolidación de la ventaja competitiva, jugando un rol importante el capital humano idóneo comprometido en la capacidad de adaptación de la organización a estos nuevos escenarios (Montoya y Boyero, 2016).

El capital humano es la base del crecimiento empresarial en general y del posicionamiento en el mercado globalizado, pues un buen trabajador viene a constituirse en el mejor publicista de cualquier organización (López y otros, 2017). Las buenas prácticas organizacionales consideran al trabajador como un factor valioso y un activo importante de la

empresa, por ende, requiere de una valiosa inversión en capacitación y adiestramiento, así como en la conservación del talento humano desarrollado, fomentando de este modo, la disminución de la rotación de personal y mejorando la lealtad laboral. (Arias, 2015).

El reto actual que asumen los directivos de las diferentes empresas, sin importar el rubro, es atender los principales problemas que presenta el capital humano; entre ellos, la falta de higiene, la seguridad de las empresas, la elevada rotación de los empleados lo que ocasiona una elevada inestabilidad laboral, lo que hace que los empleados no se identifiquen con la empresa comprometiéndose con los objetivos de la misma y la falta de capacitación; todo lo cual desencadena en una carencia de estándares de desempeño, falta de motivación y la pérdida de valores hacia el trabajo (Castro, 2016). La Organización Panamericana de la Salud (2000) refiere que, para realizar un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, la satisfacción en el trabajo y garantizar la calidad de vida es esencial para un ambiente de trabajo saludable. Sin embargo, a pesar de los beneficios comprobados que tiene el invertir en el cliente interno, esto no es una realidad especialmente en gran parte de América Latina y el Caribe.

No poder ofrecer un ambiente de trabajo saludable por parte de las empresas, la falta de conocimiento sobre las posibilidades que presenta la globalización, los avances tecnológicos y otros factores organizacionales repercute en la pérdida de capital humano. El índice de rotación mundial alcanza aproximadamente el 23% y ha ido en aumento desde el año 2013. Se espera que éste aumente en los próximos años. En Europa se estima que el índice de rotación gira en torno al 18% gracias al dinamismo de los sectores de servicios y de tecnología. En España la tasa de rotación se encuentra debajo de la media mundial, debido a que las empresas tradicionales mantienen su ética conservadora (Linares, 2018). Perú tiene una de las tasas de

rotación más altas, aproximadamente 18% en comparación con un 5% a 10% de los otros países de Latinoamérica, estas rotaciones generan sobrecostos a las empresas. Algunas de las razones principales para explicar los altos porcentajes de rotación de los empleados son el desarrollo de nuevos sectores, el crecimiento económico y las nuevas oportunidades laborales en provincias (Narváez, 2015).

Frente a este escenario, se hace necesario que las organizaciones planteen nuevas estrategias para retener al personal clave en sus diferentes niveles organizacionales convirtiendo a la gestión del talento humano en una ventaja fundamental para una adecuada gestión estratégica orientada al cumplimiento de objetivos organizacionales.

Uno de los objetivos que tienen las empresas es que las personas se logren identificar con la institución en la que laboran, que se sientan parte de ella, que se comprometan con la empresa y sus objetivos organizacionales, pero que al mismo tiempo cumplan sus objetivos personales y de esta manera ambos sean beneficiados, lo cual producirá satisfacción y calidad de vida laboral dentro de un clima y cultura de trabajo saludable dentro de las empresas. Si el cliente interno se siente identificado y comprometido con la organización, será un elemento clave para enfrentar las dificultades del entorno (Fuentes, 2018).

El compromiso organizacional actualmente se ha convertido en objeto de estudio debido al grado de importancia y relevancia que tiene dentro de las instituciones. La fortaleza de la empresa será basada en el compromiso que el empleado muestre hacia ella, los trabajadores deben identificarse y comprometerse con la filosofía de la institución en la que trabajan para que, de esta forma, la empresa obtenga los resultados deseados (Linares, 2017). La falta de compromiso organizacional, puede conllevar a ambientes hostiles, incumplimiento de las actividades y funciones laborales, y no se podrán ejecutar y cumplir metas trazadas por

la empresa, lo que daría como resultados pérdidas económicas cuantificables y la desmotivación de parte de sus empleados culpando a la organización de su insatisfacción (Jojoa, 2017).

Así como el compromiso, la motivación en los trabajadores es considerada una de las mayores fuerzas impulsoras del éxito organizacional, es de suma importancia en todo aspecto de la vida, pero es de mayor importancia en el trabajo. El trabajo ocupa gran parte del día a día de los empleados, es por ello que las empresas al motivar a su personal impiden que las actividades laborales se conviertan en opresoras o alineadas, sino que sea todo lo contrario, y traiga consigo múltiples beneficios, entre ellos actitudes psicológicas positivas y saludables, crecimiento personal, logros profesionales por parte de los empleados y para beneficio de la empresa potencia el desarrollo de las metas trazadas.

La importancia del compromiso organizacional y la motivación del recurso humano para el crecimiento de las empresas; así como, los beneficios que se cree que aportan individualmente cada uno de los constructos mencionados, hace suponer la existencia de relación entre ambas variables.

Durante el quehacer de enfermería en los diferentes servicios de la Clínica Privada se suele escuchar en las expresiones de los profesionales de enfermería que la clínica no les brinda la oportunidad para el crecimiento profesional, algunos otros profesionales de salud, refieren que “el sueldo es muy bajo”, mientras que otros mencionaron que existe “dureza e incomprensión” por parte de los directivos, otros mencionaron que la “rotación frecuente de un servicio a otro en corto tiempo” les resulta incómodo y hasta innecesario, otras enfermeras refieren que “No se sienten motivadas a comprometerse a largo plazo con la institución”.

También se evidencia un incremento en la deserción laboral de hasta un 15% del año 2018 al

2019, lo que hace suponer que el móvil son los factores antes mencionados por parte de los profesionales de la salud, así como las mayores ofertas salariales en el mercado de otras instituciones que se dedican al mismo rubro, como también lo son, la sobrecarga laboral y limitaciones en el cambio de turno para realizar estudios, entre otros. Es en ese marco que se propone la presente investigación desencadenando en el problema de investigación que se formula a continuación.

Formulación del problema

Problema general.

¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima, 2019?

Problemas específicos.

¿Cómo es la motivación laboral de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima, 2019?

¿Cómo es el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima, 2019?

¿Qué relación existe entre la desmotivación y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima, 2019?

¿Qué relación existe entre la regulación externa y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima, 2019?

¿Qué relación existe entre la regulación introyectada y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima, 2019?

¿Qué relación existe entre la regulación identificada y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima, 2019?

¿Qué relación existe entre la regulación intrínseca y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima, 2019?

Objetivos de la investigación

Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.

Objetivos específicos.

Identificar la motivación laboral de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.

Identificar el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.

Determinar la relación que existe entre la desmotivación y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.

Determinar la relación que existe entre la regulación externa y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.

Determinar la relación que existe entre la regulación introyectada y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.

Determinar la relación que existe entre la regulación identificada y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.

Determinar la relación que existe entre la regulación intrínseca y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.

Justificación

La investigación se justifica por los factores que se presentan a continuación.

Justificación teórica.

La presente investigación se centra en la verificación de la existencia de una relación directa entre las variables motivación laboral y compromiso organizacional, por lo cual esta evidencia nos permite el análisis posterior de la causalidad de una de las variables sobre otra; también tiene relevancia por la revisión de la literatura realizada y la organización de los conceptos actualizados respecto a las variables de estudio que ayudarán a profundizar el conocimiento de las personas interesadas en el tema y la comunidad científica; otros de los aspectos de la relevancia de este estudio es la adecuación de los tres pilares que presenta la teoría de la autodeterminación a los profesionales de enfermería. Se debe recalcar que, el pilar de las necesidades psicológicas es muy importante en los profesionales de enfermería puesto que la naturaleza del quehacer demanda de la competencia y el profesionalismo para ejercer el cuidado con autonomía y responsabilidad, desarrollando una relación armoniosa con las personas que lo rodean. El pilar de la motivación auto determinada surge por las demandas de cuidado de los pacientes que requieren de la dedicación y el esfuerzo del profesional para que la restauración del estado de salud del paciente sea completo y satisfactorio. Y el pilar de los antecedentes sociales que se aplica a toda persona. Además, en esta investigación, se trata de evidenciar la relevancia de los tres componentes del compromiso basado en las dimensiones propuestas por Meyer y Allen en su estudio sobre “Compromiso organizacional” (Meyer y Allen, 1991).

Justificación metodológica.

Este trabajo tiene relevancia metodológica porque se demuestra la confiabilidad del instrumento Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) traducida al idioma español para medir la variable motivación laboral y a su vez también la adaptación realizada al instrumento utilizado por Arciniega en el 2015 del original de Meyer y Allen (1991), por los valores métricos de los instrumentos demostrados en este estudio, estos podrán ser utilizados en diversos trabajos futuros que estudian las variables motivación laboral y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería.

Justificación práctica y social.

El estudio aporta con resultados descriptivos de la motivación laboral actual y la realidad del compromiso organizacional que tienen los profesionales de enfermería dentro de la institución, estos datos podrán ser utilizados por los administradores para tomar las decisiones estratégicas correspondientes a fin de mejorar la motivación laboral y el compromiso en los profesionales de enfermería, logrando así brindar en la institución un servicio de calidad en la atención. Adicional a ello, por la relación evidenciada se puede tomar como prioritaria una de las variables que indirectamente ayudarían a incrementar el valor de la otra.

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación.

Antecedentes internacionales.

Cernas, Mercado & Davis (2018) elaboraron una investigación titulada “Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: El efecto de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad en la relación de la perspectiva futura de tiempo con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional”. El estudio fue cuantitativo, correlacional y no experimental. Con una muestra de 287 estudiantes de maestría con edad de $X=31.32$ años, una variabilidad respecto a la media de 5.76 años, y con una representatividad del 55% de mujeres. Los resultados para la perspectiva futura del tiempo evaluados con la escala de 1 al 5 presentó una puntuación de ($X=3.70$, $S=0.50$), las demás variables fueron evaluadas considerando la escala de 1 al 7, las puntuaciones obtenidas para autoeficacia fueron ($X=5.93$, $S=0.80$), para esperanza ($X=5.91$, $S=0.89$), para Vitalidad ($X=5.41$, $S=0.83$), para satisfacción ($X=5.32$, $S=1.24$), y para el compromiso organizacional ($X=4.40$, $S=1.06$). El compromiso organizacional presentó relación directa y positiva con la perspectiva futura de tiempo ($r=0.19$, $p<0.01$), con la autoeficacia ($r=0.21$, $p<0.01$), la esperanza ($r=0.25$, $p<0.01$), la vitalidad ($r=0.12$, $p<0.05$), y la satisfacción laboral ($r=0.54$, $p<0.01$). Los autores concluyeron que la perspectiva futura de tiempo tiene efectos importantes en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, y que una parte importante de esos efectos se transmite a través de otras variables de naturaleza más transitoria como las creencias de autoeficacia, la esperanza y la vitalidad.

Lupano & Castro (2018) realizaron la investigación titulada “Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas” cuyo objetivo fue analizar mediante modelo de ecuaciones estructurales la influencia directa e indirecta de las virtudes organizacionales sobre la satisfacción y de esta sobre el compromiso organizacional. El estudio fue transversal e incluyó una muestra no probabilística de 569 empleados argentinos con edad ($X=36.7$, $S=11.9$), y una distribución según sexo de 50.6% y 49.4% para varones y mujeres respectivamente. El modelo de ecuación estructural muestra como variable exógena latente a las virtudes organizacionales, como variable endógena observada a la satisfacción laboral y como variables exógenas latentes al compromiso organizacional y el performance. La influencia de las virtudes se presenta de manera directa con la satisfacción laboral ($\beta = 0.69$, $p < 0.01$), y esta influye a su vez en el compromiso organizacional ($\beta = 0.19$, $p < 0.01$) explicando un 50% de su varianza; la ecuación muestra que el compromiso no tiene un efecto directo sobre la performance ($\beta = 0.07$, ns). Los autores concluyen que las virtudes organizacionales si tienen un efecto directo en la satisfacción y un efecto indirecto en el compromiso organizacional, aunque este no tiene un efecto directo en la performance, las virtudes organizacionales si muestran un efecto directo.

Lizotti, Verdinelli & Do Nascimento (2017) realizaron la investigación titulada “Compromiso organizacional y satisfacción en el trabajo: un estudio con funcionarios del gobierno municipal” en las 10 ciudades que componen actualmente la Asociación de Municipios de Foz del Río Itajaí de Itajaí más el Balneário Camboriú, con el objetivo de analizar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción con el trabajo en funcionarios de municipalidades. El estudio fue transversal e incluyó una muestra de 311

funcionarios, los resultados mostraron valores de $X = 68.23$, $S = 8.23$ para la variable compromiso organizacional, las puntuaciones obtenidas por indicadores mostraron valores de ($X = 3.62$, $S = 0.90$ - $X = 4.63$, $S = 0.67$) para el compromiso afectivo, ($X = 3.62$, $S = 0.90$ - $X = 4.63$, $S = 0.67$) para instrumental y ($X = 3.62$, $S = 0.90$ - $X = 4.63$, $S = 0.67$) para compromiso normativo, los datos de correlación mostraron significancia entre la satisfacción y el compromiso afectivo ($r = 0.15$, $p = 0.036$), y el compromiso normativo ($r = 0.16$, $p = 0.03$), y relación entre compromiso instrumental y satisfacción ($r = 0.15$, $p = n.s.$). Los autores afirman que existe evidencia suficiente para afirmar la relación entre la satisfacción con el compromiso afectivo y el normativo.

Huilcapi, Castro & Jácome (2017) desarrollaron la investigación titulada “Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial” con el objetivo de identificar el estado motivacional del personal y gerentes de las empresas de la ciudad de Babahoyo, el método utilizado fue el inductivo-deductivo y fue aplicado en una muestra de 180 administradores, gerentes y propietarios de empresas de la ciudad de Babahoyo, provincia de los Ríos. Los resultados mostraron que el 39% no conocen que significa motivación en su empresa, el 77% no saben cómo se está motivando al personal, el 36% de los jefes motivan a su personal a través de incentivos y premios y un 28% expresa que lo motivan a través del salario. Los autores concluyeron que la motivación es indispensable a la hora de administrar las empresas, ya que permite el desarrollo de actitudes positivas, lo que beneficia el desempeño laboral de los empleados y mejora la calidad de vida tanto personal como familiar.

Oliveros, Fandiño & Torres (2016) desarrollaron una investigación titulada “Factores Motivacionales hacia el trabajo en el departamento de enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá” cuyo objetivo fue generar un perfil motivacional del personal de

enfermería, fue un estudio no experimental, de diseño transversal de tipo descriptivo correlacional. La muestra obtenida fue de 378 profesionales de enfermería y técnicos de enfermería, con edades comprendidas entre 18 y 54 años ($X = 27.4$, $S = 7.28$). Los resultados mostraron que las condiciones motivacionales internas conformada por el logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento evidenciaron a un 6.6% de los participantes en un nivel alto, al 89.7% en nivel medio y a un 3.7% en nivel bajo. Respecto a medios para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, se encuentra que el 6,9% está en nivel alto, el 89,7% en el medio y el 3,4% en el bajo. Respecto a condiciones motivacionales externas alcanzaron un nivel bajo un 22,5%, medio un 33,9% y alto un 42,6%. Los autores concluyen que existe una alta percepción con relación a la categoría de motivación externa.

Cernas, Mercado & León (2016) realizaron un estudio titulado “Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos.” Cuyo objetivo fue analizar la equivalencia de medición de una escala de compromiso organizacional y satisfacción laboral entre la cultura mexicana y la estadounidense, fue un estudio cuantitativo y no experimental, no probabilístico, utilizaron una muestra de 560 estudiantes de maestría con experiencia laboral, el porcentaje mayor fue por parte de mujeres en México (55.4% mujeres , 44.6% hombres) que en EE.UU. (48.5% mujeres, 51.5% hombres), la edad promedio fue de $X = 31.32$ con una variabilidad de $S = 5.77$ años. Los resultados muestran que las puntuaciones de la satisfacción laboral de México ($X = 5.32$, $S = 1.24$) y Estados Unidos ($X = 4.71$, $S = 1.34$) evidenciaron diferencias estadísticamente significativas ($t = 5.68$, $p < 0.001$), las puntuaciones del compromiso organizacional para México ($X = 4.40$, $S = 1.06$) y Estados Unidos ($X = 4.24$, $S = 1.12$) no evidenciaron diferencias significativas ($t = 1.80$, $p = ns$). Los autores concluyeron que los estudios transculturales de

compromiso organizacional y satisfacción laboral pueden mostrar resultados inválidos en relación a la comparación de los niveles de los conceptos, se aconseja tomar precauciones en el análisis de datos.

Nitz & Von Borell (2015) realizaron una investigación titulada “Satisfacción Laboral, compromiso organizacional e intención de salir: Un estudio entre las generaciones X e Y” cuyo objetivo fue examinar si existen diferencias entre los individuos de las generaciones X e Y en el grado en que el compromiso organizacional y la satisfacción en el trabajo preceden la intención de dejar el trabajo. Fue un estudio cuantitativo, con una muestra de 320 personas, en el que predomina el sexo femenino con un 60.26%, los porcentajes según generación Y son de 55.31% y 44,69% de la generación X. Los resultados mostraron que la relación entre compromiso organizacional y la satisfacción laboral fue positivo y altamente significativo ($p < 0,001$) para generación Y, también se confirmó una relación altamente significativa y negativa entre el compromiso organizacional y la intención de dejar el empleo para esta generación ($p < 0,001$). Y finalmente, existe una relación negativa y significativa entre la intención de dejar la organización y la satisfacción laboral ($p < 0.01$) entre los miembros de la generación Y. Los autores concluyeron que, en la comparación entre las generaciones, los resultados sugieren que para la generación X, la satisfacción laboral ha demostrado ser un antecedente más fuerte de compromiso organizacional y la intención de abandonar sus puestos de trabajo, en contra de las expectativas. Sin embargo, el compromiso de la organización resultó ser un antecedente más fuerte de la intención de dejar el trabajo para la generación Y, como era de esperar.

Antecedentes nacionales.

Rivera, Hernández, Forgiony & Bonilla (2018) realizaron la investigación titulada “Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud” tuvo como objetivo analizar el impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y relaciones interpersonales de los funcionarios del sector salud. Fue un estudio cuantitativo con diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. Con una muestra de 52 funcionarios, de los participantes el 40% fueron de sexo masculino y alcanzando el mayor porcentaje de mujeres con 60%. Los resultados mostraron relación significativa entre ambas variables ($p < .05$): Se encontró una correlación positiva en la motivación laboral y las relaciones interpersonales, y clima social organizacional con las relaciones interpersonales. Por consiguiente, entre más favorable sean las relaciones interpersonales, la motivación laboral será más alta ($Rho=0.47$, $p=0.29$) y el clima social organizacional ($Rho: 0.37$, $p=0.71$). Los investigadores concluyeron que la motivación laboral se relaciona con las relaciones interpersonales y con el clima organizacional.

Marín & Plasencia (2017) desarrollaron la investigación titulada “Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado”, con el objetivo de establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral. Fue desarrollado con un enfoque cuantitativo y con diseño de corte transversal, descriptivo relacional, en una muestra de 136 trabajadores de las 5 oficinas de la sucursal en Perú de Socios en Salud, de los participantes el sexo femenino tuvo una mayor representatividad con 73.5%, la edad promedio fue de $X=32.7$ años con una variabilidad de $S=6.33$. Los resultados mostraron a un 49.3% del personal medianamente motivado, 25.7% altamente motivado, y 25.0% bajamente motivado; en cuanto a los factores higiénicos un 46.3% se encontró

medianamente motivado, 33.1% bajamente motivado y 20.6% altamente motivado; y en cuanto a los factores motivacionales el 57.4% se encontró medianamente motivado, 22.1% bajamente motivado y 20.6% altamente motivado. Se evidenció relación entre la satisfacción y la motivación ($Rho=0.336$, $p=0.000064$), y también de la satisfacción con los factores higiénicos ($Rho=0.299$, $p<0.001$) y los factores motivacionales ($Rho=0.346$, $p<0.001$). Los autores concluyen afirmando que a mayor grado de motivación laboral existe mayor grado de satisfacción laboral, aunque la fuerza de relación entre ellos es de baja intensidad.

Definición conceptual

Motivación.

La motivación, del latín *motivus* (relativo al movimiento), es aquello que mueve o tiene eficacia o virtud para mover; en este sentido, es el motor de la conducta humana. El interés por una actividad es “despertado” por una necesidad, la misma que es un mecanismo que incita a la persona a la acción, y que puede ser de origen fisiológico o psicológico. Cada vez que se presenta una necesidad, se rompe el estado de equilibrio del individuo y produce un estado de alerta y tensión, inconformismo e insatisfacción que lleva a la persona a desarrollar una acción o un comportamiento capaz de descargar la tensión. Una vez satisfecha la necesidad, el individuo retorna a su estado de equilibrio anterior. (Carrillo, 2009)

Motivación laboral.

La motivación hace referencia a todo aquello que estimula a los seres humanos a la acción o a comportarse a diferentes situaciones, es decir, la motivación determina una serie de deseos o impulsos, los cuales fomentan ciertos comportamientos (Flores, 1996). Por lo tanto, al estudiar la motivación se parte de la premisa de que interviene notablemente en las acciones que las personas pueden tomar.

Según Lewin (1936) la teoría de la motivación busca explicar el comportamiento de los seres humanos, este no depende del futuro, ni del pasado, sino del campo actual, que es “su ambiente psicológico” y el espacio de vida de la persona. Toda necesidad crea tensión en el ser humano, predispuesto a la acción. Cuando se encuentra un objetivo accesible, éste adquiere importancia y se activa un vector que lo mueve hacia ese objetivo.

Desarrollo de la motivación (Proceso psicológico).

Se comprueba que todo comportamiento humano es motivado, y que esta es la tensión persistente que lleva al ser humano a comportarse de cierta manera para cumplir o satisfacer una o más necesidades presentes. De allí surge el concepto del ciclo motivacional, el ser humano permanece en un estado de equilibrio psicológico hasta que un estímulo lo quiebra o crea una necesidad, la cual provoca un estado tensional que reemplaza al equilibrio. La tensión genera una acción o comportamiento capaz de suplir esa necesidad. Si esta se satisface, el ser humano regresa a su estado de equilibrio inicial hasta que sobrevenga otro estímulo. Toda liberación de tensión es una satisfacción. (Chiavenato, 2006)

Frustración y compensación.

Existen ocasiones en que las necesidades no se satisfacen debido a cierta barrera u obstáculo que lo impide. Cuando esto ocurre, surge la frustración, que impide liberar la tensión y mantiene el estado de desequilibrio y tensión. El ciclo motivacional puede tener una tercera solución: La compensación o transferencia. La compensación se presenta cuando la persona intenta saciar una necesidad (imposible de satisfacer) mediante la satisfacción de otra, sustitutiva o complementaria. En este caso, la satisfacción de otra necesidad aplaca la primordial y reduce o evita la frustración. En consecuencia, toda necesidad humana puede ser satisfecha, frustrada o compensada.

Toda necesidad no satisfecha motiva un comportamiento; sin embargo, si no satisface dentro de un tiempo razonable, pasa a ser motivo de frustración. Ésta puede originar ciertos comportamientos: desorganización del comportamiento, agresividad, reacciones emocionales (ansiedad, aflicción, nerviosismo, etc.), alineación y apatía. (Chiavenato, 2006)

Dimensiones de la motivación (Teorías).

Se han propuesto diversas dimensiones en función a las teorías sobre motivación. Entre ellas algunas han considerado:

Teoría de la autodeterminación

La teoría de la autodeterminación (Deci & Ryan, 1985) se configura como uno de los entramados teóricos más sólidos para explicar la motivación humana.

Sus postulados teóricos se asientan en tres pilares fundamentales, las necesidades psicológicas básicas (NPB), la motivación autodeterminada y los antecedentes sociales, así como las interacciones que entre ellos se producen (Vallerand, 1997).

Teoría de las expectativas o modelo VIE.

El modelo de VIE o teoría de las expectativas, menciona que la motivación es un proceso de elecciones tomadas entre comportamientos diferentes que están bajo el control de los seres humanos. El modelo está compuesto por tres elementos: La valencia, la instrumentalidad y la expectativa: Además, el desempeño, esfuerzo, resultados, la satisfacción y la equidad. (Vroom, 1964).

La Valencia.

Se refiere al reconocimiento de que un individuo tiene necesidades y deseos, expresados mediante rechazo, referencia, indiferencia o atractivo de un resultado. Esto

significa que, dependiendo del provecho que brinde, la valencia puede ser negativa, positiva o indiferente.

La Expectativa.

La expectativa es la valoración subjetiva que hace el individuo sobre los comportamientos y esfuerzos que le lleven a finalizar una determinada tarea. Sin embargo, la expectativa depende de las aptitudes, habilidades, experiencias, autoestima y herramientas con las que cuente el individuo para realizar una tarea. No obstante, la desconfianza del individuo estimulará pensar que no es tan capaz para realizar y finalizar una actividad.

La Instrumentalidad.

Considera el juicio que hace un individuo sobre si será premiado o recompensado cada vez que finalice una actividad. Razón por la cual, si existe una recompensa por parte de la institución, el empleado se encontrará más motivado (Vroom, 1964).

Cabe precisar que, este modelo no opera en función a necesidades no satisfechas, ni en la aplicación de recompensas y castigos, sino mediante deseos, considerando a los individuos con capacidad de pensar y percibir, cuyas percepciones influyen en el comportamiento (Farías, 2017).

Teoría de la jerarquización de las necesidades.

Maslow (1954) presenta una clasificación de las necesidades básicas del hombre, según él, los motivos se agrupan en una jerarquía que va de los más fuertes y dominantes hasta los más débiles. Estos últimos sólo entran en juego si se han satisfecho los anteriores. La escala de necesidades sería la siguiente:

Necesidades fisiológicas. Llamadas también necesidades físicas básicas, se refieren a la sobrevivencia del ser humano como el hambre, la sed, la actividad física y el sexo. Aquí se

satisfacen las necesidades del trabajador y de la familia, considerándose principalmente el sueldo. Adicionalmente, se considera de gran influencia un ambiente de trabajo seguro y cuando éstas quedan satisfechas, se desean otras más.

Necesidades de seguridad y protección. Considera las necesidades tanto físicas como psicológicas. Se refieren al mantenimiento, de las necesidades de supervivencia e impera la necesidad de que exista seguridad en el empleo. La teoría considera que las necesidades deben quedar al menos parcialmente satisfechas o satisfechas para que se experimente el deseo de otra necesidad de nivel superior.

Necesidades de pertenencia, sociales y amor. Se refieren a las necesidades de brindar afecto, hallar una respuesta afectiva en el otro ser, pertenecer. Muchos creen que estas necesidades se satisfacen fuera del trabajo, pero no es así. Estas también se refieren al afecto, aceptación, amistad, espíritu de grupo y permanencia a un grupo de trabajo o empresa.

Necesidades de estima. Lograr una evaluación estable y alta de nosotros mismos, con base en el auto respeto y la estimación de los demás. Incluye factores internos y externos. Internos como: respeto de uno mismo, autonomía y logro. Externo como el estatus, el sentir que otras personas piensan que somos valiosos, que necesitamos reconocimiento y atención. Estas necesidades que antaño sobresalían con la adquisición de bienes materiales adicionales y suntuosos, o con los símbolos de status como oficinas más grandes y mejor montadas, automóvil de la empresa, jefe de despacho y secretarias, lugar exclusivo de estacionamiento, etc. Sin embargo, en la actualidad y fundamentalmente en las nuevas generaciones, las necesidades de estima se satisfacen con medios menos tradicionales, como el reconocimiento, un trabajo interesante y el respeto de los demás.

Necesidades de autorrealización. Implica poner en práctica las fuerzas que poseemos, integrar la conducta y otras acciones que permitan el logro de un peldaño más en el crecimiento y desarrollo personal. Significa llegar a ser todo lo que uno es capaz. Buscar mayor significado en el trabajo, será considerado como un medio de desarrollo personal y de demanda de mayor responsabilidad.

Según la teoría de Abraham Maslow en la motivación para el trabajo, el hombre está buscando satisfacer los anteriores tipos de necesidades que se organizan en forma jerárquica. La presencia de necesidades superiores, implica que las anteriores se han satisfecho previamente.

Teoría de la existencia, relación y progreso de Alderfer.

Esta teoría nace de la revisión de la teoría de las necesidades de Maslow, la cual se convertiría en su teoría de existencia, relación y crecimiento (ERG). Dicho análisis efectuado tuvo como resultado la agrupación de las necesidades humanas en tres categorías:

Existencia.

Esta categoría congrega las necesidades más básicas de la pirámide de Maslow siendo las fisiológicas y de seguridad.

Relación.

Dicha necesidad requiere, de la interacción con otras personas, para su satisfacción. Comprende el componente externo de estima y las necesidades sociales.

Crecimiento.

Representado por el deseo de desarrollo interno de las personas. Encierran la de autorrealización y clasificación de estima.

La teoría ERG considera que no hay una estructura rígida de necesidades, en la cual se tenga que seguir un orden continuo para la satisfacción. La teoría reflexiona en que, si el individuo no logra satisfacer alguna necesidad de orden superior, aparece una necesidad de orden inferior (frustración-regresión), pudiendo presentarse al mismo tiempo varias necesidades.

Teoría del reforzamiento.

Esta teoría es llevada a cabo por el psicólogo Skinner (1953) En la cual se explica que las acciones pasadas del individuo producen variaciones en las acciones futuras mediante un proceso cíclico que puede expresarse de la siguiente manera: A modo de síntesis, con respecto a esta teoría: Enfoque ante la motivación que se basa en la ley del efecto, es decir, la idea de que cada comportamiento tiene alguna consecuencia positiva suele ser repetida, mientras que el comportamiento con consecuencia negativa tiende a ser rechazada.

Enfoques de la motivación.

Enfoque de procesos. Enfatiza la pregunta ¿Cómo y porqué la gente elige una acción o comportamiento en función de cumplir sus metas personales?, las respuestas de la misma la explican las siguientes teorías: El modelo de expectativas (Vroom, Porter-Lawler), el modelo de equidad y el modelo de reforzamiento.

Enfoque de contenidos. Responden a la pregunta: Qué motiva o mueve el comportamiento; por lo que, una posible respuesta es que a los individuos los impulsa el deseo por satisfacer necesidades internas, siendo ampliado dicho planteamiento por los siguientes modelos teóricos: La jerarquía de necesidades de Maslow, el modelo de ERG de Alderfer, el modelo de necesidades adquiridas de McClelland, el modelo de dos factores de Herzberg.

Dimensiones de la motivación.

Gagné et al. (2010) elabora un instrumento que busca analizar la motivación de las personas hacia el trabajo; además, es adaptada al español en el año 2012 por los mismos autores, siendo la teoría de la autodeterminación el apoyo para la elaboración de la misma, por ende, se consideraron cinco dimensiones que se detallan a continuación:

Desmotivación. Se refiere a la ausencia de motivación de una persona para realizar alguna tarea o actividad determinada.

Regulación externa. Se trata de realizar tareas con el objetivo de recibir recompensas o evitar algún castigo, es decir, el individuo realiza una acción por un interés en particular y que no está ligada a un impulso interno.

Regulación introyectada. Aquí el individuo se interesa por comprometerse a ejecutar una acción, buscando evadir sentimientos de culpa en caso no cumpliera con lo requerido por otros. Es decir, suele actuar por no fallarle a sus principios y cubrir necesidades de otros.

Regulación identificada. Hace referencia a ejecutar acciones o actividades porque el individuo se identifica con el valor de dicha acción y además porque lo considera importante para su progreso.

Regulación intrínseca. Quiere decir que el individuo se interesa por efectuar actividades o acciones interesantes por sí mismo, pareciéndole agradable realizar dichas acciones.

Compromiso organizacional.

Becker (1960) define al compromiso organizacional como el vínculo que forma el empleado con su organización, consecuencia de las pequeñas inversiones realizadas en el tiempo. Este involucramiento del individuo con su organización implica la aceptación de sus

objetivos creencias y valores (Steers, 1997), dicho estado desarrollado por el trabajador incrementa el deseo de mantenerse en ella (Robins, 2004). Otra conceptualización del compromiso es dada desde el punto de vista del trabajador y es entendida como el anhelo de realizar elevados esfuerzos para mejorar la institución, y permanecer en ella aceptando sus valores y metas (Porter y Lawer, citado por Betanzos y Paz, 2007). Una de las formas de favorecer el compromiso organizacional es ayudando a los trabajadores a identificarse con su organización y generando confianza con sus compañeros de trabajo o generando actitudes de trabajo más positivas (Chiavenato 2010).

El compromiso organizacional es un constructo multidimensional formado por partes que son diferentes entre sí y que se pueden presentar independiente, simultáneamente, o en distintas proporciones (Meyer y Allen, 1991). Durante la evolución de los estudios, varios focos de compromiso han sido desarrollados (Meyer y Herscovitch, 2001). Las tres formas del compromiso comúnmente aceptadas son las propuestas por Meyer y Allen (1991) y estas son: afectivo, continuo y normativo.

General. Son los conceptos que describen la relación del individuo con una creencia, actividad o una fuerza que dirige su comportamiento.

Compromiso organizacional. Una forma de relación entre los colaboradores con las instituciones, promovida con el involucramiento o identificación del individuo con una empresa específica, promovida por medio de contratos psicológicos.

Compromiso con el trabajo. Relacionado directamente al sentimiento de apego que tiene el empleado con su trabajo, labores o actividades que realiza dentro de la empresa.

Compromiso con la carrera o con la ocupación. La actitud del empleado en relación a su vocación o profesión, y su motivación para trabajar en el puesto designado.

Compromiso con las metas. Se refiere al alcance de las recompensas y las metas esperadas.

Compromiso con los cambios organizacionales. Vínculos psicológicos que demandan la acción necesaria para el cumplimiento de los cambios organizacionales.

Compromiso con la estrategia. Es caracterizada por la espontaneidad del individuo de alcanzar la culminación de la estrategia.

Modelos multidimensionales del compromiso organizacional.

Angle & Perry (1981) con el modelo de compromiso de valor relacionado al alcance de las metas de la organización y el compromiso para quedarse, para mantenerse como miembro de la organización.

O'Reilly & Chatman (1986) con el modelo de incentivos relacionado a las recompensas externas, financieras, la identificación que es el deseo de filiación a la organización y la internalización que es la coherencia entre los valores del individuo y la organización.

Penley & Gould (1988) con el modelo moral que la describe como identificación y aceptación de las metas de la organización, calculativo según las recompensas financieras recibidas de la organización y alienativo cuando el individuo siente que tiene deuda con la institución donde labora.

Meyer & Schoorman (1992) con su modelo de valor que acepta y acredita en los valores y metas de la organización y manifiesta un esfuerzo en relación a la institución. Continuidad con el deseo de continuar siendo un miembro de la institución.

Jaros et al (1993) con el modelo afectivo que se refiere a un sentimiento de lealtad, afecto apego o placer en relación a la organización; continuidad relacionado a los costes de

salida de la organización y moral que involucra el compromiso con las metas, valores y misión de la organización.

Meyer & Herscovitch (2001) con el modelo afectivo describiendo la identificación e involucramiento del empleado con la organización, continuidad relacionado a los costes de salida de la organización y normativo mencionando la obligación en permanecer en la organización.

Bergman (2006) con su modelo de compromiso moral refiriéndose al sentimiento de obligación de los empleados.

Según Meyer & Herscovitch (2001) existen algunas similitudes en relación a los modelos multidimensionales, que pueden ser caracterizadas como sigue: el componente afectivo, que comprende el deseo de permanecer en la organización; el componente financiero, relacionado a los costes de salida de la organización; y, el componente moral, relacionado al sentimiento de obligación de permanecer en la organización.

Importancia del compromiso organizacional.

El compromiso permite que la organización subsista como medio social, propicia que los empleados comprometidos compartan información entre sí. (Trono y Osca, 2011) Además de convertirse en un estado psicológico proveedor de buenas conductas, favorables para la organización, como son el entusiasmo, proactividad, etc. El compromiso se relaciona con la cultura de la organización y con la socialización (Sánchez y otros, 2007).

Según Bayona & Goñi (2007) el éxito de una empresa estará de acuerdo con el logro de sus metas y objetivos, por lo que es indispensable la gestión adecuada del recurso humano. La eficacia de la gestión de recursos humanos conllevará al cumplimiento de sus metas y logrando el éxito en la organización. (Doug y Fred, 2006) mencionan que llegar al éxito se

deberá al cumplimiento de los objetivos y metas de una organización, por lo que se requiere de inteligencia sistematizada para los procesos y acciones que se basarán en valores hacia su personal.

Dimensiones del compromiso organizacional.

El compromiso organizacional según Meyer & Allen (1991) es un estado psicológico que caracteriza una relación entre la organización y una persona; por esta razón se requiere de la integración de diferentes enfoques para su estudio, estos se dividen en tres componentes (dimensiones) que son: compromiso normativo, compromiso de continuación y compromiso afectivo.

Dimensión 1: Compromiso afectivo.

El compromiso afectivo considera una carga emocional de los trabajadores hacia la organización, es decir, se establece a partir de la relación emocional de los trabajadores con su centro laboral en función a las expectativas y la satisfacción de sus necesidades. A través del compromiso afectivo, los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a la institución y disfrutan de pertenecer en ella. El empleado se identifica emocionalmente con la empresa, consecuencia de la satisfacción de sus necesidades previamente satisfechas por la organización. Los trabajadores con un alto nivel de compromiso afectivo frente a su organización sentirán deseos de esforzarse para obtener un buen desempeño y permanecer en la empresa (Meyer y Allen 1991).

Frente a esto, Chiavenato (2007) manifiesta que las emociones son sentimientos intensos que la persona acumula con base en las experiencias que se tienen a lo largo del tiempo; por lo tanto, se podría considerar importante la antigüedad del trabajador para que se pueda generar ese tipo de compromiso, que además consolida la confianza mutua entre

empleador y empleado. (Juaneda y González, 2007) sostienen que la antigüedad del trabajador en la organización es una de las variables que condicionan el nivel de compromiso organizacional, relacionándose positivamente. Por su parte (Meyer y Allen, 1997) señalan que la antigüedad, los cargos que ocupan los empleados, sus promociones y su historia laboral fortalecen el compromiso afectivo y generan lazos emocionales.

El compromiso afectivo se refleja el apego emocional de los empleados ('la identificación con') y la participación en la organización. Los colaboradores con un fuerte compromiso afectivo continúan su relación laboral porque quieren hacerlo.

El compromiso afectivo es de tipo actitudinal, el nexo con el que el empleado se identifica con la institución. Presenta los siguientes subcomponentes:

Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo. El empleado disfruta del ambiente laboral en el que se desenvuelve, por lo que anhela permanecer en la organización.

Vinculación afectiva con la organización. El empleado se identifica con la organización debido a que esta atendió sus necesidades personales y expectativas emocionales en la organización.

Solidaridad con los problemas de la organización. Debido a que el trabajador crea un lazo emocional con su institución, este busca dar su mejor esfuerzo para afrontar dificultades que se presenten en la organización en la que labora.

Dimensión 2: Compromiso continuo.

El compromiso de continuidad surge de la percepción que tiene el trabajador en función a los recursos invertidos en la organización, considerando su tiempo, esfuerzo, dinero y el temor de perder todo si deja la organización, es decir, se considera a la empresa como una necesidad al no tomar en cuenta oportunidades de encontrar otro empleo si decidiera

renunciar. Definido como la necesidad de continuar en la institución y es la consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que el empleado tiene por su permanencia en su organización y lo que perdería si abandona el trabajo; está relacionado con los costos de abandonar la institución por los beneficios y retribuciones recibe de este (Meyer y Allen, 1991).

El compromiso de continuidad se refiere a la conciencia de los costos asociados con el abandono de la organización. Los empleados, cuyo enlace principal de la organización se basa en el compromiso de continuidad, permanecen en ella porque tienen que hacerlo. La dimensión se relaciona con los costos financieros, como de las oportunidades de encontrar otro empleo, en caso renunciara a la empresa. Entre los subcomponentes tenemos:

Deseos de permanencia a causa de tiempo, energía y trabajo invertido en la organización. El empleado desea permanecer en la institución debido a que dedicó esfuerzo y tiempo para cumplir las funciones y roles del cargo que le designaron.

Dificultad para conseguir un nuevo empleo. El empleado ha invertido esfuerzo y tiempo en la institución y acepta que existe un riesgo por abandonar su trabajo.

Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable. Debido a que el empleado posee una larga trayectoria dentro de la institución se le dificulta buscar y encontrar un nuevo empleo con mejores condiciones, por lo que se siente comprometido a no abandonar la organización para asegurar su bienestar y de su familia.

Dimensión 3: Compromiso normativo.

Componente de carácter moral que implica la obligación moral o ética de retribuir a la institución por los beneficios obtenidos (Meyer y Allen, 1991).

De la misma manera, en cuanto al compromiso normativo Mowday, Porter & Steers (1982) marcan como uno de sus aspectos: la lealtad, que expresa el deseo personal de seguir formando parte de la organización.

Este puede ser originado por la identificación con la empresa o por una percepción de carencia de alternativas de otro trabajo (Swales, 2002).

De esta forma, el compromiso normativo lleva al trabajador a querer cumplir los objetivos y valores de su organización, no solo porque de ello depende su continuidad en la empresa, sino porque cree que es correcto y es lo mejor. De esta forma, todos los colaboradores con alto nivel de compromiso normativo alinearán sus objetivos con los de la empresa, generando los cumplimientos de las metas. Aquí se observa una obligación de ser leal, a diferencia del compromiso afectivo que simplemente se expresa un deseo de serlo.

Meyer & Allen (1991) engloban dos vertientes que no se han diferenciado adecuadamente en su escala de medición: por una parte, la obligación moral desarrollada en el empleado de retribuir con lealtad, ciertos beneficios percibidos de la organización. La otra vertiente, no diferenciada, es el desarrollo del compromiso como una característica personal del empleado, dado que involucra creencias, valores y socialización, lo que le llevan a actuar responsablemente ante los compromisos adquiridos. Por lo tanto, ante un compromiso normativo, el empleado presenta dos tipos de respuestas: una conducta de lealtad y otra de responsabilidad. Por ello, Swales (citado en Betanzos y Paz, 2007) indica que el compromiso normativo no ha sido suficientemente clarificado y su definición aún presenta diferencias importantes.

El compromiso normativo refleja un sentimiento de obligación de continuar en el empleo. Los trabajadores, con un alto nivel de este compromiso, sienten que deberían

quedarse. Se puede decir que el compromiso normativo es el deber moral que es acatada por el empleado voluntariamente. Presenta los siguientes subcomponentes:

Sentimiento de obligación de permanencia en la organización. El empleado quiere permanecer en la institución ya que se siente comprometido con esta por las oportunidades que el individuo tuvo de laborar en las mejores condiciones de trabajo que lo mantuvieran protegido y satisfecho.

Sentimiento de compromiso de las personas que laboran en la organización. El trabajador siente que tiene una obligación con el empleador debido a que se le brindó una oportunidad de trabajar en la institución.

Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos. El empleado se siente obligado a seguir laborando en la empresa por los beneficios que la institución le ha brindado por cumplir con su trabajo.

Consecuencias del compromiso organizacional.

El compromiso organizacional ocasiona ciertos efectos, tanto negativos como positivos para la organización. El compromiso genera una intención de permanencia y no de optar por cambiar de empleo, a mayor nivel de compromiso, se da un mayor esfuerzo por parte del empleado. El compromiso organizacional ocasiona actos de ayuda solidaria, participación y cooperación. El nivel de compromiso elevado produce actos de solidaridad en los empleados, ayuda espontánea para resolver dificultades y altruismo (Meyer, 1997).

Las consecuencias citadas por Meyer & Allen (1997) están asociadas: (a) a la preservación del empleo, reflejada por reducción de turn-over o intenciones de turn-over; (b) al comportamiento productivo, por medio de asiduidad, desempeño y ciudadanía; (c) al

bienestar del colaborador, manifestada por la salud física y psicológica, y (d) por el progreso en la carrera.

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución.

El lugar de ejecución del estudio se encuentra ubicado en el departamento y provincia de Lima, distrito de Miraflores. Malecón Balta 956, edificio de la Asociación Pastoral de Servicios Médico-Asistenciales Good Hope. La institución opera desde el año 1979, pertenece a la Red de Instituciones de Salud de la Iglesia Adventista del Séptimo día, y atiende a personal asegurado, publico particular y garantía salud. Cuenta con 13 servicios, el lugar específico donde se ejecutará la investigación son los servicios de hospitalización, que corresponde a Hospitalización III Piso Torre B (Medicina interna), Hospitalización III Piso Torre A (Medicina Interna), Hospitalización IV Piso Torre A (Cirugía), Hospitalización V Piso Torre A (Ginecología), Hospitalización VII Piso Torre A (Pediatría), Hospitalización VIII Piso Torre A (Pediatría), Hospitalización IX Piso Torre A (Cirugía), áreas críticas como Emergencias (Adulto y Pediátrico), Unidades de Cuidados Críticos e Intermedios (Neonatología, Pediatría y Adulto), y el Departamento de Gerencia de Enfermería que involucra a la gerente de enfermería, con sus coordinadoras de servicios y supervisoras de piso.

Población y muestra

Población.

El estudio fue realizado con los profesionales de enfermería que laboran en los servicios especificados en el apartado anterior, más los profesionales de enfermería que realizan labor administrativa, haciendo un total de 216.

Muestra.

Los participantes fueron seleccionados mediante muestreo no probabilístico, por conveniencia, pues la elección se realizó de acuerdo a la accesibilidad que se tenía a los profesionales de enfermería y a la disponibilidad de ellos para llenar el cuestionario. El tamaño de la muestra fue calculado haciendo uso del software GRAMMO considerando un riesgo alfa de 0.05 y un riesgo beta de 0.2 para un contraste bilateral y considerando una tasa de pérdidas de seguimiento del 15% para estimar un coeficiente de correlación de 0.208 (Ramírez, 2018) el cual es el mínimo reportado de los antecedentes revisados; el cálculo reportó un tamaño de muestra de 195 profesionales de enfermería.

Criterios de inclusión y exclusión**Criterios de inclusión.**

- Enfermeros(as) que laboran en el área asistencial y administrativa.
- Enfermeras que laboran más 3 meses en la institución.

Criterios de exclusión.

- Enfermeras contratadas para cubrir turnos esporádicos.
- Enfermeras que no acepten participar del estudio.

Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es desarrollado con un enfoque cuantitativo. El diseño de la investigación es no experimental, correlacional de corte transversal. La investigación es no experimental porque el estudio se realizó sin la manipulación deliberada de las variables (Toro y Parra, 2006). Es decir, se observó el fenómeno tal cual se dio, en su contexto natural, para analizarlos, como señala (Kerlinger & Lee, 2002). Es de corte transversal, porque se midió la variable en tiempo determinado (Hernández, Fernández & Baptista, 2010), de tipo

correlacional (Polit, Denise, Hungler & Bernardette, 2000) porque se realizó pruebas estadísticas de correlación entre las variables, la relación existente entre la variable motivación laboral y la variable compromiso organizacional. En función a los objetivos es una investigación del tipo básico porque se orienta a ampliar el conocimiento teórico existente respecto a las variables en estudio, en función a la fuente de recolección de los datos es una investigación de campo porque los datos fueron obtenidos del mismo individuo donde se presentan las variables.

Formulación de hipótesis

Hipótesis general.

Ha: Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.

Ho: No existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.

Hipótesis específica.

Ha: Existe relación entre la desmotivación y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.

Ho: No existe relación entre la desmotivación y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.

Ha: Existe relación entre la regulación externa y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.

Ho: No existe relación entre la regulación externa y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.

Ha: Existe relación entre la regulación introyectada y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.

Ho: No existe relación entre la regulación introyectada y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.

Ha: Existe relación entre la regulación identificada y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.

Ho: No existe relación entre la regulación identificada y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.

Ha: Existe relación entre la regulación intrínseca y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.

Ho: No existe relación entre la regulación intrínseca y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.

Identificación de variables

Variable 1: Motivación Laboral

Variable 2: Compromiso Organizacional

Operacionalización de variables

Variable 1: Motivación Laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala/Valor final de la Variable
	Resultado de las respuestas de los profesionales de enfermería de una institución privada de Lima Metropolitana respecto a las actitudes de motivación de su institución. Es medida a través del cuestionario de motivación en el trabajo versión traducida al idioma español.	1. Regulación Externa	Considerando los ítems: 1, 2, 3, 4, 5 y 6.	Escala Likert. Los indicadores se valoran de la siguiente manera: 1) Totalmente de acuerdo 2) De acuerdo 3) Levemente de acuerdo 4) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 5) Levemente en desacuerdo 6) En desacuerdo 7) Totalmente en desacuerdo
		2. Regulación Introyectada	Considerando los ítems: 7, 8, 9 y 10.	
		3. Regulación Identificada	Considerando los ítems: 11, 12, y 13.	
		4. Regulación Intrínseca	Considerando los ítems: 14, 15 y 16.	
		5. Desmotivación	Considerando los ítems: 17, 18 y 19.	

Variable 2: Compromiso Organizacional

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala/Valor final de la Variable
	Resultado de las respuestas de los profesionales de enfermería de una institución privada de Lima Metropolitana respecto a las actitudes de satisfacción y orgullo por pertenecer a ella. Es medida a través del cuestionario de compromiso organizacional versión traducida al idioma español.	1. Compromiso Afectivo	Considerando los ítems: 1, 3, 7, 10, 11, 12 y 15.	Escala Likert. Los indicadores se valoran de la siguiente manera: 1) En fuerte acuerdo 2) En moderado acuerdo 3) En ligero acuerdo 4) Indiferente 5) En ligero desacuerdo 6) En moderado desacuerdo 7) En fuerte desacuerdo
		2. Compromiso continuo	Considerando los ítems: 4, 8, 13, 16 y 17.	
		3. Compromiso normativo	Considerando los ítems: 2, 5, 6, 9, 14 y 18.	

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos a utilizar en la investigación se conforman en un solo documento de tres apartados, el primero que recopila información relacionada a los datos de identificación de los participantes; el segundo apartado que contiene el cuestionario de Motivación Laboral en el trabajo (MWMS) diseñado por (Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorni, 2010) con 4 dimensiones originalmente (No incluía la variable “desmotivación”), adaptada posteriormente al idioma español por (Gagné et. al., 2015). Instrumento que ha sido validado en diferentes idiomas y transculturalmente revisado por especialistas de diferentes partes del mundo. Está estructurado en cinco dimensiones que son la desmotivación (3 ítems) , regulación externa (6 ítems), regulación introyectada (4 ítems), regulación identificada (3 ítems) y regulación intrínseca (3 ítems), haciendo un total de 19 indicadores para este instrumento, la escala de medición de los indicadores de este instrumento se realizan considerando una puntuación del 1 al 7; el tercer apartado contiene el cuestionario de Escala del Compromiso Organizacional (OCQ) diseñado por Meyer y Allen (2004), adaptada posteriormente al idioma español por Arciniega, Allen y González (2018). Está estructurado en tres dimensiones que son el compromiso afectivo (7 ítems), compromiso continuo (6 ítems) y compromiso normativo (6 ítems), haciendo un total de 18 indicadores para este instrumento, este instrumento también realiza una medición de los indicadores considerando una escala likert del 1 a 7 puntos. La técnica de recolección será la encuesta.

El uso de los instrumentos fue autorizado por los autores del instrumento en el idioma original y por los autores que realizaron la adaptación al idioma español. Los permisos obtenidos en ambos instrumentos fueron para uso y adaptación.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos fueron revisados por la investigadora inicialmente, quien, al ver la claridad de los ítems, consideró mantener la originalidad de la traducción al español.

Posteriormente ambos instrumentos fueron sometidos a juicio por 11 expertos, con la finalidad de evaluar si los ítems de cada uno de ellos eran apropiado y entendible para ser aplicado en el contexto peruano; los expertos dieron su aprobación a la mayoría de los ítems, un juez observó el término “por” en las preguntas que presentaban ejemplos para clarificar, previa evaluación se optó por dejar la redacción pues en el contexto se utiliza ese tipo de expresión en la mayoría de los textos. Se calculó el grado de concordancia en la evaluación realizada por los jueces reportando un valor de V de Aiken=1 para el instrumento de compromiso organizacional y V de Aiken=0.995 para el instrumento de motivación laboral (Apéndice B).

Para estimar la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a 50 profesionales de enfermería, luego se realizó el proceso de limpieza de la data para evitar errores en los valores de la confiabilidad, quedando una muestra total de 49 profesionales.

Tabla 1.

Confiabilidad del instrumento que mide el compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería

Dimensiones y variable	N de ítems	α de Cronbach
Compromiso afectivo	7	0.674
Compromiso continuo	5	0.768
Compromiso normativo	6	0.773
Compromiso Organizacional	18	0.872

Tabla 2.

Confiabilidad del instrumento que mide la motivación laboral de los profesionales de Enfermería.

Dimensiones y variable	N de ítems	α de Cronbach
Regulación Externa	6	0.717
Regulación Introyectada	4	0.765
Regulación Identificada	3	0.930
Regulación Intrínseca	3	0.789
Desmotivación	3	0.924
Motivación Laboral	19	0.817

El valor de confiabilidad global para el instrumento de compromiso organizacional fue de $\alpha = 0.872$ y el valor global de confiabilidad para el instrumento de motivación laboral fue de $\alpha = 0.817$., tal como se muestra en las tablas 1 y 2 respectivamente.

La tabla 1 presenta los valores de confiabilidad para el instrumento de compromiso organizacional con sus respectivas dimensiones, el valor de la confiabilidad global fue de $\alpha = 0.872$. La tabla 2 presenta los valores de confiabilidad para la variable motivación laboral con sus respectivas dimensiones, el valor de confiabilidad global del instrumento fue de $\alpha = 0.817$.

Proceso de recolección de datos

La recolección de los datos se realizó por la investigadora, los pasos previos a la recolección fueron la solicitud de los permisos respectivos al Departamento de Investigación y Docencia, una vez obtenida la autorización por esta área, la investigadora coordinó con las jefaturas de los departamentos y servicios donde se establecieron los cronogramas para la aplicación de las encuestas. En el día de la recolección coordinada la investigadora se dirigió a los servicios a identificar a las profesionales de enfermería a quienes le explicó los fines de la investigación, se presentó el consentimiento informado (Apéndice D) y se le solicitó la firma respectiva. Una vez autorizada su participación se entregó el instrumento de medición, explicando la forma como debe ser respondido, se le asignó un tiempo de 15 minutos y posteriormente se procedió a recoger los instrumentos, previa comprobación de que los ítems se hayan respondido a plenitud.

Procesamiento y análisis de datos

Para realizar el tratamiento de los datos se hizo uso del software IBM SPSS Statistics versión 25. Se tomó en cuenta las recomendaciones necesarias para evitar errores de usuario al ingreso de los datos, se tomó como criterio de limpieza de datos la eliminación de los casos que presenten por lo menos un dato perdido. El proceso de preparación será realizado utilizando las opciones de cálculo del software. Los datos fueron presentados a través de tablas de resumen donde se considerarán las medidas de tendencia central más representativas acompañado de su respectiva medida de variabilidad, para las variables categóricas se utilizó el recuento de casos y su respectiva frecuencia. La prueba de hipótesis para la relación de variables se hizo a través del coeficiente de correlación de Pearson, previa comprobación de

los supuestos que exige esta prueba paramétrica, se hizo el análisis a dos colas con un nivel de significancia del 5%.

Consideraciones éticas

Para la presente investigación se realizó considerando los principios éticos de la declaración de Helsinki. Se respetó los protocolos de investigación que la universidad propone, así como los protocolos, procesos y principios establecidos por el comité de ética de la institución donde se llevó a cabo el presente estudio. Además, se consideró la firma del consentimiento informado por los participantes, incluyendo las garantías a la privacidad y confidencialidad de los datos otorgados por los participantes.

Capítulo IV

Resultados y discusión

La presente sección contiene los resultados obtenidos de los datos recogidos de 195 profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima, siendo el 89.7% mujeres y 10.3% varones, el 52.8% soltero, 46.2% casado y el 1.0% divorciado, representando a 13 servicios de la institución. La edad promedio fue de $\bar{X}=35.47$ con una variabilidad de 9.885 años, en cuanto al tiempo de labor en la institución el 50% tiene de 4 a más años trabajando (Apéndice I).

Tabla 3.

Compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada, Lima 2019.

Variable y dimensiones	Min	Max	Me	RI	$\bar{X}$	S
Compromiso afectivo	1.57	7.00	5.429	1.43	5.383	0.919
Compromiso continuo	1.00	6.80	3.800	2.00	3.769	1.224
Compromiso normativo	1.00	6.67	4.667	1.33	4.704	1.091
Compromiso organizacional	1.22	6.46	4.667	1.17	4.709	0.882

La tabla 3 muestra el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería que participaron en la investigación, siendo muy bajo por estar cercano a la puntuación mínima 1 en algunos Min=1.22, ninguno de los participantes obtuvo la puntuación máxima de 7, lo que se puede evidenciar es que más del 50% de los participantes tuvo una puntuación mayor a 4 (Me=4.667, RI=1.17, $\bar{X}$ =4.709, S=0.882). La dimensión mejor valorada fue el compromiso afectivo en el que se evidencia a más del 50% de participantes con puntuaciones superiores a 5 (Me=5.429, RI=1.43, $\bar{X}$ =5.383, S=0.919) y en el que se evidenció a algunos participantes que obtuvieron la puntuación máxima 7; el compromiso normativo presentó un

comportamiento similar al compromiso global. El compromiso continuo fue el menos valorado y el que mayor variabilidad de los datos presentó ($Me=3.800$, $RI=2.00$, $\bar{X}=3.769$, $S=1.224$).

Tabla 4.

Motivación laboral de los profesionales de enfermería de una clínica privada, Lima 2019.

Variable y dimensiones	Min	Max	Me	RI	$\bar{X}$	S
Regulación externa	1.00	6.67	4.000	1.67	4.084	1.163
Regulación introyectada	2.00	7.00	5.750	1.75	5.495	1.160
Regulación identificada	2.00	7.00	6.667	1.00	6.265	0.886
Regulación intrínseca	1.00	7.00	6.000	1.33	6.077	0.960
Desmotivación	1.00	5.33	1.333	1.33	1.788	1.024
Motivación laboral	2.00	6.00	4.737	0.95	4.673	0.674

La tabla 4 muestra la motivación del profesional de enfermería que participó en el estudio evidenciando una motivación media con una tendencia a alta puesto que el 50% obtuvo puntuaciones superiores a 3.5 y presentó una variabilidad menor 1 ($Me=4.737$, $RI=0.95$, $\bar{X}=4.673$, $S=0.674$). Las dimensiones con puntuaciones superiores a la puntuación global fueron regulación identificada ($Me=6.667$, $RI=1.00$, $\bar{X}=6.265$, $S=0.886$), regulación intrínseca ($Me=6.000$, $RI=1.33$, $\bar{X}=6.077$, $S=0.960$), y regulación introyectada ($Me=5.750$, $RI=1.75$, $\bar{X}=5.495$, $S=1.160$). Las dimensiones con puntuaciones por debajo de la escala general fueron la regulación externa ($Me=4.000$, $RI=1.67$, $\bar{X}=4.084$, $S=1.163$), y la desmotivación ($Me=1.333$, $RI=1.33$, $\bar{X}=1.788$, $S=1.024$).

Tabla 5.

Relación entre compromiso organizacional y motivación laboral de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima, 2019.

		1	2	3	4	5	6
Motivación Laboral	(1)						
Regulación Externa	(2)	0,826**					
Regulación Introyectada	(3)	0,718**	0,345**				
Regulación Identificada	(4)	0,412**	0,093	0,491**			
Regulación Intrínseca	(5)	0,484**	0,242**	0,403**	0,582**		
Desmotivación	(6)	0,152*	0,104	-0,031	-0,392**	-0,344**	
Compromiso Organizacional	(7)	0,223**	0,211**	0,138	0,088	0,208**	-0,097

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 5 muestra el análisis de relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral de los profesionales de enfermería de la Clínica Good Hope. Con respecto a las puntuaciones globales de la variable, se encuentra una relación baja y directa entre ambas variables ($Rho=0.223$, $p<0.01$); El compromiso organizacional muestra relación baja y directa con las dimensiones regulación externa ($Rho=0.211$, $p<0.01$) y regulación intrínseca ($Rho=0.208$, $p<0.01$); no se encontró evidencia suficiente que muestre relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones regulación introyectada ($Rho=0.138$, $p>0.05$), regulación identificada ($Rho=0.088$, $p>0.05$), y desmotivación ($Rho=-0.097$, $p>0.05$).

Discusión

El compromiso organizacional y la motivación laboral son variables de interés para los directivos tanto de mando medio como de mando alto. La primera, ayuda a conocer la fuerza laboral con la que cuenta para poder enfrentar nuevos retos u objetivos dentro del área o de la institución y la segunda, es útil para determinar estrategias de motivación en función a las dimensiones que puedan evidenciar deficiencias.

Los valores de compromiso reportados en el presente estudio muestran una mayoría de participantes con un nivel medio de compromiso con una pequeña tendencia a ser alto. Al comparar estos valores con estudios de otros países se evidencian cierta superioridad a las puntuaciones obtenidas en trabajadores de México y Estados Unidos (Cernas y otros, 2018), aunque estas diferencias por los valores de la variabilidad de los datos no son significativas. Al evaluar las puntuaciones de EE UU, México y Perú las puntuaciones para compromiso que van de 4.24, 4.40 y 4.67 respectivamente, se puede afirmar al hacer un comparativo tomando en cuenta los niveles de desarrollo de los países, que en los países desarrollados el compromiso tiende a presentar este comportamiento por las mayores posibilidades laborales que se pueden ver en estos países a comparación de los países en vías de desarrollo donde el conservar el trabajo es considerado un elemento clave para el sustento. El conjunto de oportunidades que existen en los países desarrollados, sumado a la presencia de factores como la falta de oportunidades para usar las aptitudes y habilidades debilitan el compromiso por la falta de satisfacción a las expectativas que tiene el empleado (Robbins, 2004). También es importante tomar en cuenta que los trabajadores construyen lealtad cuando se sienten contentos y trabajando a gusto (Peralta, Santofimio y Segura, 2007).

El comportamiento de las dimensiones del compromiso organizacional evidencia que el grupo de profesionales de enfermería desarrolla un mayor compromiso afectivo, este dato se sostiene en el conjunto de creencias y adhesión a la institución que puede tener el trabajador por la filosofía que maneja la institución y la filosofía de la mayoría de los integrantes que trabajan en ella. Los valores de la dimensión afectiva son casi similares con los de Brasil (Neves y Coimbra, 2017), pero superiores a los reportados en Colombia (Jaramillo et al., 2017). Puesto que el compromiso afectivo se desarrolla por la adaptación con la cultura que se vive en la institución, y al ser la religión uno de los elementos que compone la cultura (Meléndez, 2011), en este marco la puntuación máxima de la dimensión afectiva tiene sentido puesto que la institución donde se llevó a cabo este estudio es parte de una red de instituciones de una filiación religiosa y la mayor parte de los trabajadores profesan dicha religión, por ende las vivencias compartidas bajo una misma filosofía facilitan el desarrollo de este tipo de compromiso.

El compromiso continuo fue la dimensión con puntuación más baja, esto es comprensible desde la misma conceptualización de la dimensión pues existe un buen porcentaje de personas que trabajan en la institución menos de 4 años y por lo tanto no han desarrollado este tipo de compromiso. Además, se evidencio que la edad promedio de los profesionales fueron de $\bar{X}=35.47$, lo que indica que la mayor población de estudio se encuentra dentro de la generación Millennials, quienes nacieron a partir de 1984, y se encuentran en las edades menores de 35 años de edad. Esta generación se identifica por lo general a cambiar de empleo sin remordimiento, y buscar uno donde se sienta más a gusto. Actualmente, en USA se estima que un joven cambia 15 veces de empleo antes de cumplir los 38 años. Esto demuestra el poco apego que existe en esta generación en lo referente a lo laboral (Begazo y Fernández,

2016). La investigación realizada por Madrigal, F., Ávila, y Madrigal, S. (2019) refuerzan esta afirmación puesto que los resultados de su investigación muestran que los millennials manifiestan una necesidad de cambio y son personas que se encuentran en una permanente búsqueda de empleo.

Los valores de motivación laboral reportados en el estudio muestran en su mayoría de participantes un nivel medio de motivación con tendencia a ser alto. Al comparar estos resultados con los profesionales de enfermería de Canadá (Fernet y otros, 2017) se evidencia puntuaciones relativamente bajas a este resultado, ya que estas van de 5.59 comparadas a 4.67 de los resultados obtenidos. Esta pequeña variación puede ser explicada debido a que en el estudio que se realizó en Canadá promueven la motivación autónoma para retener a las enfermeras recientemente reclutadas y fidelizarlas para sostener un futuro, con la fortaleza del personal de enfermería. En la institución de estudio en Perú, poco a poco se va integrando y definiendo programas para motivar y comprometer al personal, con intención de fidelizar al personal de enfermería con el paso del tiempo.

El comportamiento de las dimensiones de la motivación laboral evidencia que el grupo de profesionales de enfermería desarrolla puntajes altos en todas las dimensiones, excepto en la dimensión desmotivación, lo cual es favorable para la institución puesto que una baja desmotivación se asocia con un alto esfuerzo, alta diversión, aprendizaje cooperativo, y un mayor rendimiento (Méndez-Giménez, Fernández-Río, Cecchini y González, 2013). Al comparar con el estudio de (Neves y Coimbra, 2017) las puntuaciones medias obtenidas en las dimensiones de la motivación, estas fueron superiores en todas las dimensiones con una leve puntuación inferior en la dimensión desmotivación, lo que indicaría que las personas que participaron en este estudio se encuentran muy motivadas. En ambos estudios se identifica que

el individuo busca motivación personal para realizar las actividades en el progreso de su profesión, y muy poca motivación externa para que este se comprometa con su organización.

En la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral de los profesionales de enfermería de la institución se encontró una relación baja y directa entre ambas variables. De igual manera, un estudio realizado en Perú (Vega, 2017) en una empresa telefónica obtuvo los mismos resultados, se encontró una correlación débil y directa entre las variables de estudio, rechazando en ambas investigaciones la hipótesis nula. A su vez, Mendoza (2019) en su estudio realizado en empresas de telecomunicaciones en Lima alcanzó una relación baja pero significativa entre ambas variables. Al observar los estudios mencionados podemos ver un comportamiento similar y poco cambiante en relación a las variables en diferentes grupos y organizaciones, pero este podría tener tendencia a una correlación de moderada intensidad entre las variables sin perder significancia como se ve en Tumbes (Pacheco, 2017).

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones.

De los resultados se concluye lo siguiente:

El compromiso organizacional de los profesionales de enfermería que participaron en el estudio fue muy bajo en algunos.

La dimensión mejor valorada fue el compromiso afectivo en el que se evidencia a más del 50% de participantes alcanzando puntuaciones de 5 – 7 puntos.

El compromiso continuo fue el menos valorado y el que mayor variabilidad de los datos presentó. El compromiso normativo presentó un comportamiento similar al compromiso global.

La motivación del profesional de enfermería evidenció una motivación media con una tendencia a alta puesto que el 50% obtuvo puntuaciones superiores a 3.5.

Las dimensiones con puntuaciones superiores a la puntuación global fueron regulación identificada, regulación intrínseca, y regulación introyectada.

Las dimensiones con puntuaciones por debajo de la escala general fueron la regulación externa, y la desmotivación.

La relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral de los profesionales de enfermería, se encuentra una relación baja y directa entre ambas variables.

El compromiso organizacional muestra relación baja y directa con las dimensiones regulación externa y regulación intrínseca; no se encontró evidencia suficiente que muestre relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones regulación introyectada, regulación identificada, y desmotivación.

Recomendaciones

Para los administradores de la institución.

Fortalecer el compromiso continuo en los profesionales de enfermería. Debido a que esta dimensión se encuentra menos valorada en el estudio por parte de los participantes. Se observó que la población predominante en la organización es la Millennials, esta generación por lo general dura poco tiempo en las empresas, esto explica la tasa de deserción laboral dentro de este rango de edades. Los millennials quieren un trabajo con trascendencia, les gusta la flexibilidad laboral y el cambio de empresas es muy común en ellos. (Begazo y Fernández, 2016) Es por ello que la organización debe realizar un nuevo enfoque a estas generaciones para que los profesionales decidan por ellos mismo continuar laborando en la institución. Rolando Arellano, un doctrinario del marketing en América Latina dijo: “Si una empresa no les da a sus empleados jóvenes la oportunidad de crecer, aprender y desarrollarse rápido en la organización, simplemente se van a otra organización.” La institución debe procurar concientizar a esta generación brindándole las herramientas suficientes para su desenvolvimiento.

Las propuestas para dar valor a esta población son las siguientes:

Involucramiento desde el inicio. Esta generación necesita sentir que está contribuyendo a la institución desde que son contratados. Algunas compañías demoran en la inserción de un nuevo trabajador a las áreas, esto es un error, los millennials sienten que tienen una misión que cumplir, y quieren comprometerse desde el inicio. Es por ello que al ser contratados deben involucrarlos al área y al mismo tiempo tener un buen programa de capacitación, para que las actividades que realicen siempre estén supervisadas y al mismo tiempo dando importancia al nuevo trabajador.

Constante retroalimentación. Esta generación siempre tendrá ideas nuevas de cómo mejorar procesos o agilizar las actividades que desarrollan. Es deber de los líderes prestar atención a esos detalles, el visto bueno de los jefes es el mayor elogio para ellos, buscan grandes expectativas en el trabajo y ser trascendentales en lo que hacen. Necesitan ser escuchados y elogiados, se debe siempre recalcar que están haciendo bien y que mal.

Líderes comprometidos. Trabajar con esta generación es todo un desafío, se necesita líderes preparados para manejar el pensamiento crítico de esta generación, deben ser vistos por ellos como modelos a seguir, un líder que se preocupa por sus necesidades, que lo apoye y al mismo tiempo un líder que lo comprometa y lo rete constantemente, se necesita de líderes que lleven a esta generación a comprometerse a alcanzar objetivos institucionales, pero que sientan que también es parte de su desarrollo profesional.

Estabilidad Laboral. El dinero y la estabilidad laboral sí le interesa a esta generación, necesitan saber que sus esfuerzos son retribuidos de alguna forma. El sueldo es un factor muy importante para esta generación, no dudarán en cambiar de empresa si esta no satisface sus necesidades básicas. Los resultados muestran que, por dinero, esta generación se queda en un centro laboral, y esto es uno de los tres factores principales que les interesa al momento de buscar un empleo.

Estas generaciones en su gran mayoría son idealistas, sueñan con hacer grandes cosas en su vida y en los demás, necesitan dejar un impacto en la sociedad. Si planteamos mejoras y los guiamos correctamente, la institución podría utilizar a esta nueva generación, para lograr grandes cosas.

También se sugiere realizar mediciones periódicas de las variables estudiadas mediante los instrumentos propuestos, a fin de identificar elementos de retroalimentación que contribuyan a la mejora continua.

Para la comunidad científica.

Realizar el estudio en otros profesionales de salud de la institución para observar el comportamiento de las variables, los resultados en otro grupo de empleados pueden enriquecer el estudio, dando a conocer la realidad actual para plantear diversos planes de mejora.

Replicar el estudio en instituciones privadas y públicas de salud para reafirmar el poder explicativo del compromiso organizacional con la motivación laboral en los trabajadores.

Referencias

- Agudelo Montoya, A. C., & Saavedra Boyero, R. M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Visión de Futuro*, 20. Recuperado de:
http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/URLdelDocumento:http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=422&Itemid=90.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración* (Séptima). Recuperado de: <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>.
- Carlos Eduardo Méndez Álvarez Mauricio Sanabria R., & Juan Javier Saavedra M. Andrés Guillermo Hernández M. (n.d.). *Desafíos actuales de las empresas en Colombia*. Recuperado de: www.urosario.edu.co/investigacion.
- Cernas Ortiz Daniel Arturo, Mercado Salgado Patricia, León Cázares Filadelfo (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. Recuperado de:
<http://www.cya.unam.mx/index.php/cya>.
- Escuela Europea de Management. (2016). Gestión empresarial: Claves del entorno globalizado | Desarrollo Profesional. Retrieved September 1, 2019, Recuperado de:
<http://www.escuelamanagement.eu/direccion-general-2/gestion-empresarial-claves-del-entorno-globalizado>.
- Farías Estrada, G. F. (2017). *Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017*. Recuperado de:

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1667/trab.suf.prof.greciafiorela.farías.estrada.pdf?sequence=2&isallowed=y>.

Fernet Claude, Genevieve Trepanier Sarah, Demers Mireille, Austin Stephanie (2017).

Motivational pathways of occupational and organizational turnover intention among newly registered nurses in Canada. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/>.

Flores Jessica, Gómez Ingrid (2017). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú. Recuperado de:

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000100001.

Gilli, J. J. (2017). *Claves de la estructura organizativa*. Recuperado de:

[https://books.google.com.pe/books?id=YsVADgAAQBAJ&pg=PT171&dq=clave+mantener+el+nivel+competitivo+para+subsistir&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwj1sr29qojjAhUQqlkKHeKOCOoQ6AEILDAB#v=onepage&q=clave mantener el nivel competitivo para subsistir&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=YsVADgAAQBAJ&pg=PT171&dq=clave+mantener+el+nivel+competitivo+para+subsistir&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwj1sr29qojjAhUQqlkKHeKOCOoQ6AEILDAB#v=onepage&q=clave%20mantener%20el%20nivel%20competitivo%20para%20subsistir&f=false).

Gómez María del Rocío. (2017). *Monografía Motivación*. Recuperado de:

<https://core.ac.uk/download/pdf/154797074.pdf>.

Gastañaduy Fiestas, K. G. (2013). *Motivación Intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntarios*. Recuperado de:

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5012/GASTANADUY_FIESTAS_KARLA_MOTIVACION_VOLUNTARIOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Hurtado Arrieta, M. F. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector*

retail de Piura. Recuperado de:

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Johanna Cainicela Ramírez, F., & Juliana Pazos Egúsquiza, P. (2016). *La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú*. Recuperado de:

http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1655/Fiorella_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Jojoa Vargas, A. M. (2017). *Importancia del clima organizacional en la productividad laboral*. Recuperado de: [http://biblioteca.iplacex.cl/RCA/Importancia del clima organizacional en la productividad laboral.pdf](http://biblioteca.iplacex.cl/RCA/Importancia%20del%20clima%20organizacional%20en%20la%20productividad%20laboral.pdf).

Juárez, B. (2018). Rotación de personal: Los empleados no sólo se marchan por dinero - Factor Capital Humano. Retrieved September 1, 2019, Recuperado de: <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/rotacion-de-personal-los-empleados-no-solo-se-marchan-por-dinero/2018/07/>.

Linares, J. (2018). ¿Qué es el índice de rotación de personal y cómo se calcula? Retrieved September 1, 2019 Recuperado de: <https://news.easyrecrue.com/es/rotacion-de-personal>.

Madrigal Moreno Flor, Ávila Carreón Fernando, Madrigal Moreno Salvador (2019) Retos y Oportunidades del Comportamiento Organizacional de los Millennials como fuerza de Trabajo. Disponible en: <https://ideas.repec.org/a/msn/rfjrn/v4y2019i7p86-95.html>.

Meléndez Cárdenas Ricardo Alonso (2011) Relación entre compromiso organizacional y los llamados mecanismos del lenguaje simbólico, propios de la corriente dominante de la

cultura organizacional, de las empresas funerarias en la ciudad de Cartagena-Colombia, desde la perspectiva del vendedor de productos y servicios funerarios.

Disponible en: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvi/docs/4P.pdf>.

Méndez Giménez Antonio, Fernández Río Javier, Cecchini Estrada José Anotnio y González

González de Mesa Carmen (2013) Perfiles motivacionales y sus consecuencias en educación física. Un estudio complementario de metas de logro 2x2 y autodeterminación. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/2351/235127552005.pdf>.

Ministerio de la Producción. (2015). ESTUDIO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS

EMPRESAS PERUANA. Retrieved September 1, 2019, Recuperado de:

<http://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/shortcode/oe-documentos-publicaciones/publicaciones-anuales/item/790-estudio-de-la-situacion-actual-de-las-empresas-peruana%7D>.

Neves Lurdes, Coimbra Joaquim Luís (2017). Relación del liderazgo del director con el compromiso y la motivación de los docentes en el contexto educativo portugués.

Recuperado de: <https://revistaepsi.com/>.

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Diagnóstico del entorno de negocios de*

Nicaragua. Recuperado de: www.ifro.org.

Osorio Jaramillo Liliana del Rocío, Ramos Díaz, Erika Johanna, Walteros Astaiza, Diana

Patricia (2017). Valores personales y compromiso organizacional; más que una simple relación. Recuperado de: [file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ValoresPersonalesYCompromisoOrganizacional-5925173.pdf)

[ValoresPersonalesYCompromisoOrganizacional-5925173.pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ValoresPersonalesYCompromisoOrganizacional-5925173.pdf).

Peralta Gómez María Claudia, Santofimio Ana María, Segura Viviana. (2007) El Compromiso Laboral: Discursos en la Organización. Disponible en:

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pdc/n19/n19a05.pdf>.

Ramírez Velasco Armando. (2012). La globalización y el impacto en el mundo empresarial | AméricaEconomía | AméricaEconomía. Retrieved September 1, 2019, Recuperado de: <https://www.americaeconomia.com/negocios-industrias/la-globalizacion-y-el-impacto-en-el-mundo-empresarial>.

Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge (2009) Comportamiento Organizacional (Decimotercera edición). Disponible en:

https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf.

Travis Arias Purón, R. (2015). *Derecho corporativo empresarial*. Recuperado de:

https://books.google.com.pe/books?id=OtFUCwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gb_s_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

Vazquez Moctezuma, E. S. (2014). La motivación de los empleados en bibliotecas a través de la teoría de las expectativas. *Revista Infoacceso*, 2(1). Recuperado de:

[http://eprints.rclis.org/25114/1/La motivación de los empleados en bibliotecas a través de la teoría de las expectativas.pdf](http://eprints.rclis.org/25114/1/La%20motivaci3n%20de%20los%20empleados%20en%20bibliotecas%20a%20trav3s%20de%20la%20teor3a%20de%20las%20expectativas.pdf).

Vega Capcha Sheyla (2017). Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal del área de Seguridad de la Información y prevención del Fraude de la empresa

Telefónica Ingeniería de seguridad, 2015. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7681/Vega_CS.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Apéndice

Apéndice A

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIOS

Estimado (a) colaborador (a):

Los presentes cuestionarios tienen por objetivo recopilar información sobre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería en su centro de labores.

Los resultados servirán como base para tomar decisiones orientadas a fortalecer el bienestar de los profesionales de enfermería y el compromiso organizacional contribuyendo al mejoramiento integral de la institución.

Se solicita responder con veracidad los ítems que se presenta a continuación. Se garantiza la confidencialidad de los datos.

I. Datos generales:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: _____

Tiempo de labor en la institución: _____

Estado Civil: Soltero: () Casado () Divorciado () Viudo ()

Conviviente ()

II. Datos específicos:

Introducción: A continuación, se presenta una serie de afirmaciones relacionadas con la institución donde trabaja; siguiendo sus propios sentimientos, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo cada ítem, marcando con una “X” la alternativa elegida.

Escala del Compromiso Organizacional (OCQ)

¿Hasta qué punto está de acuerdo con el enunciado?	En fuerte desacuerdo	En moderado desacuerdo	En ligero desacuerdo	Indiferente	En ligero acuerdo	En moderado acuerdo	En fuerte acuerdo
1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.							
2. Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.							
3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.							
4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.							
5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa.							
6. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado.							
7. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.							
8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.							
9. Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.							

10. Me siento como parte de una familia en esta empresa.							
11. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.							
12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.							
13. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.							
14. Esta empresa se merece mi lealtad.							
15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta empresa.							
16. Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.							
17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.							
18. Creo que le debo mucho a esta empresa.							

Escala de motivación en el trabajo (MWMS)

¿En qué medida las siguientes proposiciones lo motivan en su trabajo?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Levemente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Para obtener la aprobación de otras personas. (por ejemplo: mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
2. Porque otras personas me respetarán más. (por ejemplo: mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
3. Para evitar que otras personas me critiquen. (por ejemplo: mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
4. Porque sólo si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, conseguiré gratificaciones económicas.							
5. Porque sólo si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, se me garantiza una mayor estabilidad laboral.							
6. Porque si no me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, me arriesgo a perderlo.							
7. Porque tengo que probarme a mí mismo que puedo.							
8. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							

9. Porque de lo contrario, me sentiría avergonzado de mí mismo.							
10. Porque de lo contrario, tendría una mala impresión de mí mismo.							
11. Porque, en mi opinión creo que es importante esforzarse en este trabajo.							
12. Porque el hecho de dedicarle mi esfuerzo a este trabajo es coherente con mis valores personales.							
13. Porque el esforzarme en este trabajo tiene un valor personal para mí.							
14. Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
15. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
16. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
17. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
18. Me esfuerzo poco, porque no creo que merezca la pena esforzarme en este trabajo.							
19. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							

Agradecemos su participación. ¡Bendiciones!

Apéndice B

Validez de los instrumentos

Escala de Motivación para el Trabajo (MWMS)		J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	J10	J11	S	N	C-1	V /C/P	V/P	V/T
1	Para obtener la aprobación de otras personas. (por ejemplo: mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	10	11	1	0.9090909091	0.9545454545	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	10	11	1	0.9090909091		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
2	Porque otras personas me respetarán más. (por ejemplo: mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
3	Para evitar que otras personas me critiquen. (por ejemplo: mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	10	11	1	0.9090909091	0.9545454545	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	10	11	1	0.9090909091		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
4	Porque sólo si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, conseguiré gratificaciones económicas.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
5	Porque sólo si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, se me garantiza una mayor estabilidad laboral.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
6	Porque si no me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, me arriesgo a perderlo.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
7	Porque tengo que probarme a mí mismo que puedo.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
8	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
9	Porque de lo contrario, me sentiría avergonzado de mí mismo.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
10	Porque de lo contrario, tendría una mala impresión de mí mismo.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
11	Porque, en mi opinión creo que es importante esforzarse en este trabajo.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
12	Porque el hecho de dedicarle mi esfuerzo a este trabajo es coherente con mis valores personales.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
13	Porque el esforzarme en este trabajo tiene un valor personal para mí.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
14	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
15	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
16	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
17	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
18	Me esfuerzo poco, porque no creo que merezca la pena esforzarme en este trabajo.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
19	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	0.995215311
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		

Escala de Compromiso Organizacional (OCQ)		J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	J10	J11	S	N	C-1	V/C/P	V/P	V/T
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta empresa.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
13	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
16	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
2	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
14	Esta empresa se merece mi lealtad.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1	1	
		Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		
		Dominio del Constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	1	1		

Apéndice C

Confiabilidad de los instrumentos

Resumen detallado del análisis de confiabilidad del instrumento que mide el compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería

	<i>Media de escala si el elemento se ha suprimido</i>	<i>Varianza de escala si el elemento se ha suprimido</i>	<i>Correlación total de elementos corregida</i>	<i>Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido</i>
<i>Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.</i>	78.41	246.580	0.083	0.884
<i>Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.</i>	78.47	228.879	0.455	0.867
<i>Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.</i>	77.33	235.641	0.384	0.869
<i>Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.</i>	78.08	224.952	0.528	0.864
<i>Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar</i>	77.65	225.856	0.600	0.861

<i>ahora a mi empresa.</i>				
<i>Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado.</i>	78.06	223.725	0.539	0.864
<i>Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.</i>	77.02	235.020	0.450	0.867
<i>Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.</i>	78.55	214.461	0.680	0.857
<i>Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.</i>	77.92	220.035	0.646	0.859
<i>Me siento como parte de una familia en esta empresa.</i>	77.06	235.642	0.430	0.868
<i>Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.</i>	77.61	233.992	0.457	0.867
<i>Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.</i>	77.71	238.417	0.311	0.872
<i>Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque</i>	78.69	243.259	0.192	0.877

<i>afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.</i>				
<i>Esta empresa se merece mi lealtad.</i>	77.14	231.292	0.571	0.863
<i>Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta empresa.</i>	77.39	225.201	0.640	0.860
<i>Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.</i>	77.92	219.702	0.731	0.856
<i>Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.</i>	77.80	219.582	0.656	0.859
<i>Creo que le debo mucho a esta empresa.</i>	77.43	225.208	0.570	0.862
Total				0.872

Resumen detallado del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la motivación laboral de los profesionales de Enfermería

	<i>Media de escala si el elemento se ha suprimido</i>	<i>Varianza de escala si el elemento se ha suprimido</i>	<i>Correlación total de elementos corregida</i>	<i>Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido</i>
<i>Para obtener la aprobación de otras personas. (por ejemplo: mis superiores, los compañeros de trabajo, la</i>	86.31	137.175	0.393	0.810

<i>familia, los clientes, etc.)</i>				
<i>Porque otras personas me respetarán más. (por ejemplo: mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)</i>	86.12	135.443	0.479	0.804
<i>Para evitar que otras personas me critiquen. (por ejemplo: mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)</i>	86.49	139.755	0.366	0.811
<i>Porque sólo si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, conseguiré gratificaciones económicas.</i>	85.73	137.991	0.403	0.809
<i>Porque sólo si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, se me garantiza una mayor estabilidad laboral.</i>	85.39	136.659	0.524	0.802
<i>Porque si no me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, me arriesgo a perderlo.</i>	85.92	135.118	0.481	0.804
<i>Porque tengo que probarme a mí mismo que puedo.</i>	85.08	134.077	0.543	0.800

<i>Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.</i>	84.47	145.504	0.336	0.812
<i>Porque de lo contrario, me sentiría avergonzado de mí mismo.</i>	85.80	133.957	0.500	0.803
<i>Porque de lo contrario, tendría una mala impresión de mí mismo.</i>	85.94	132.559	0.608	0.797
<i>Porque, en mi opinión creo que es importante esforzarse en este trabajo.</i>	84.71	141.125	0.457	0.807
<i>Porque el hecho de dedicarle mi esfuerzo a este trabajo es coherente con mis valores personales.</i>	84.78	142.428	0.429	0.808
<i>Porque el esforzarme en este trabajo tiene un valor personal para mí.</i>	84.49	141.422	0.466	0.807
<i>Porque me divierto haciendo mi trabajo.</i>	84.47	144.338	0.387	0.810
<i>Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.</i>	84.37	145.737	0.304	0.813
<i>Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.</i>	84.22	156.761	-0.151	0.828
<i>No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi</i>	87.45	139.503	0.329	0.814

<i>tiempo en el trabajo.</i>				
<i>Me esfuerzo poco, porque no creo que merezca la pena esforzarme en este trabajo.</i>	87.43	140.750	0.250	0.820
<i>No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.</i>	87.82	138.778	0.351	0.812
<i>Total</i>				0.817

Apéndice D

Consentimiento informado

Título del proyecto: MOTIVACION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE UNA CLINICA PRIVADA, LIMA 2019.

PROPÓSITO Y PROCEDIMIENTO

Usted está invitado a participar en el estudio llevado a cabo por la Lic. Zoila Lucas Videira, participante de la Maestría en Enfermería con mención en Administración y Gestión, quién obtendrá información importante sobre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería en su centro de trabajo actual.

El propósito del estudio consiste en ayudar a los directivos de la institución y de los servicios de enfermería a fidelizar a su personal para asegurar su permanencia y mejor rendimiento profesional.

Su participación consistirá en responder con veracidad el cuestionario que es completamente anónimo.

RIESGOS: La participación en este estudio no lo expone a riesgo alguno.

1. **Beneficios:** Los resultados del estudio permitirán contar con información de base que contribuirá para adoptar medidas eficaces en la fidelización de los profesionales de enfermería en su centro de labor.
2. **Derechos del participante:** Su participación en este estudio es completamente voluntaria.
3. **Confidencialidad:** Está asegurada la reserva de la información que usted proporcione, desde el momento que el cuestionario es completamente anónimo.
4. **Costos adicionales:** La participación en este estudio no genera costo para el participante.

5. Reembolso: El participante no recibirá reembolso monetario por la participación en el estudio.

6. Declaración de Informe de Consentimiento:

Yo, _____ declaro haber leído el contenido de este documento de CONSENTIMIENTO INFORMADO dado por el investigador principal y acepto colaborar en el estudio. Por esta razón autorizo mi participación voluntaria en la investigación.

Apéndice E

Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Tipo y Diseño
General	General	General	Motivación Laboral	Tipo de investigación: Aplicada, es desarrollado con un enfoque cuantitativo. Diseño: Es no experimental, correlacional de corte transversal.
¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima, 2019?	Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.	Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.	Compromiso Organizacional	
Específicos	Específicos	Específicos		
¿Cómo es la motivación laboral de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima, 2019?	Identificar la motivación laboral de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.	Se identificó la motivación laboral de los profesionales de una clínica privada de Lima.		
¿Cómo es el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima, 2019?	Identificar el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.	Se identificó el compromiso organizacional de los profesionales de una clínica privada de Lima.		
¿Qué relación existe entre la desmotivación y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima, 2019?	Determinar la relación que existe entre la desmotivación y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.	Existe relación entre la desmotivación y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.		

¿Qué relación existe entre la regulación externa y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima, 2019?	Determinar la relación que existe entre la regulación externa y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.	Existe relación entre la regulación externa y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.		
¿Qué relación existe entre la regulación introyectada y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima, 2019?	Determinar la relación que existe entre la regulación introyectada y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.	Existe relación entre la regulación introyectada y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.		
¿Qué relación existe entre la regulación identificada y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima, 2019?	Determinar la relación que existe entre la regulación identificada y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.	Existe relación entre la regulación identificada y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.		
¿Qué relación existe entre la regulación intrínseca y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima, 2019?	Determinar la relación que existe entre la regulación intrínseca y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.	Existe relación entre la regulación intrínseca y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima.		

Apéndice F

Autorización institucional

Departamento de docencia e investigación



CLÍNICA
GOOD HOPE
MIRAFLORES

Malecón Balta 956
Miraflores, Lima, Perú
Teléfono: 610-7300
Fax: 446-0411
Informas@goodhope.org.pe
www.goodhope.org.pe

Miraflores, 04 de Noviembre de 2019

Señorita
ZOILA FLOR LUCAS VIDEIRA
Licenciada en Enfermería
Universidad Peruana Unión

Por medio de la presente emitimos el acuerdo por el Comité de Docencia e Investigación, en relación a su solicitud de permiso para recolección de datos al personal de salud del Departamento de Enfermería de la CGH, al encontrarse realizando el proyecto de Tesis: **"MOTIVACION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE LA CGH, 2019"**

2019 – 022 COMITÉ DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN – Acordar Aprobado, en su reunión con fecha 27 de setiembre de 2019; conceder permiso para recolección de datos, a través de encuestas al personal de salud del Departamento de Enfermería de la CGH, para el desarrollo de trabajo de Tesis mencionado.

Se expide la presente, a solicitud de la interesada para los trámites que considere pertinentes.

Atentamente,



DR. NELSON FIDEL DÍAZ REYES
Jefe de Docencia e Investigación



COMITÉ DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
CLÍNICA
GOOD HOPE
MIRAFLORES
TEL. 610-7300
FAX 446-0411
F. PAT. 001

Apéndice G

Carta de aceptación del comité de ética en investigación

Miraflores, 21 de Octubre 2019

Lic. ZOILA FLOR LUCAS VIDEIRA
Investigadora Principal

Asunto: DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN.
APROBACIÓN.

Título del Proyecto:
**MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESIONALES
DE ENFERMERÍA DE UNA CLÍNICA PRIVADA, LIMA 2019**

Código asignado por el Comité: 012-2019

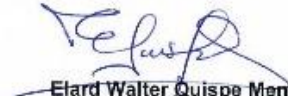
Le informamos que su proyecto de referencia ha sido evaluado por el Comité y las opiniones acerca de los documentos presentados se encuentran a continuación:

	Fecha Versión	Decisión
PROTOCOLO	Octubre 2019	APROBADO
CONSENTIMIENTO INFORMADO	NO CORRESPONDE	

Este protocolo tiene vigencia de Octubre 2019 a Octubre de 2020.

En caso de requerir una ampliación, le rogamos tenga en cuenta que deberá enviar al Comité un reporte de progreso al menos 30 días antes de la fecha de término de su vigencia.

Atentamente


Etard Walter Quispe Mena
Presidente del CEI

Apéndice H

Permisos de los autores de los instrumentos

INSTRUMENTO OCQ

John Peter Meyer <meyer@uwo.ca>
para mí ▾

3 jul. 2019 07:14 ☆ ↩ ⋮

Dear Zoila,

I have attached a copy of the User's Guide for our commitment scales. It included the scales as well as instructions on how to use them. I hope all goes well with your research.

Best regards,
John Meyer



Dr. John Meyer
Department of Psychology
Rm 8411, Social Science Centre
Western University
London, Ontario, Canada
N6A 5C2

LUIS MARTIN ARCINIEGA RUIZ DE ESPARZA <luis.arciniega@itam.mx>
para mí ▾

mar., 13 ago. 17:49 ☆ ↩ ⋮

A través de estas líneas autorizo a: Zoila Flor Lucas Videira a utilizar para fines de investigación académicos la adaptación al español que realizamos del cuestionario de Meyer y Allen (1997) para medir compromiso organizacional publicado en 2006 en la Revista de Psicología Social (Arciniega & González, 2006). En mi página web se podrán encontrar (<https://www.luisarciniega.org/other-spanish-scales.html>):

La escala y su procedimiento de corrección: <https://www.luisarciniega.org/commitment-scale.html>

Percentiles nacionales para una muestra de caso 5,000 trabajadores mexicanos https://www.luisarciniega.org/uploads/1/9/2/9/1929011/national_percentiles_n4727.pdf

Diversas publicaciones en las que hemos empleado el cuestionario en México y Latinoamérica entre las que se incluyen y se adjuntan a este correo:

Arciniega, L.M., Allen, N.J., & González, L. (2018). Don't mess with my company: An exploratory study of commitment profiles before and after dramatic external events. *Journal of Management & Organization*, 24, 224-238. doi: [10.1017/jmo.2017.5](https://doi.org/10.1017/jmo.2017.5)

Arciniega, L.M. (2016). Organizational commitment: A Latin American soap opera. In J.P. Meyer (Ed.), *Handbook of employee commitment*, pp. 433-446. Cheltenham, UK: Edward Elgar. ISBN 978-78471-173-3

INSTRUMENTO MWMS

Marylene Gagne <marylene.gagne@curtin.edu.au>
para Jacques, mí ▾

📧 vie., 26 jul. 23:35 ☆ ↩

Dear Zoila, please find in attachment manual and translations for the scale. Best of luck with your research!

Marylène Gagné

PhD

Professor | Future of Work Institute

Curtin Business School | Faculty of Business and Law

Curtin University, GPO Box U1987, Perth WA 6845

Tel | +61 8 9266 4825

Email | marylene.gagne@curtin.edu.au

Web | <https://staffportal.curtin.edu.au/staff/profile/view/Marylene.Gagne>
<https://campaign.curtin.edu.au/future-of-work-institute/>

Twitter | @gagne_marylene

Blog | <https://www.psychologytoday.com/au/blog/getting-monday-morning>



Forest, Jacques <forest.jacques@uqam.ca>
📧 para mí ▾

📧 lun., 12 ago. 20:44

Hola Zoila,

See attached 1) the article, 2) the items in all languages and 3) a research manual.

Best of luck with your research and keep us posted with the results and publications.

Warm regards from Montréal,

Jacques

Jacques Forest, Ph.D.

Professeur titulaire

Psychologue organisationnel et CRHA

Téléphone: 514-987-3000 #3310

Courriel: forest.jacques@uqam.ca

ESG UQÀM

Département d'organisation et ressources humaines
École des sciences de la gestion
Université du Québec à Montréal

Apéndice I

Distribución de frecuencias de las características de los profesionales de enfermería de la clínica privada que participaron en el estudio del 2019.

Variables y categorías		N	%
Sexo			
	Masculino	20	10.3
	Femenino	175	89.7
Estado civil			
	Soltero(a)	103	52.8
	Casado(a)	90	46.2
	Divorciado(a)	2	1.0
Servicio			
	Central de Esterilización	6	3.1
	Consultorios Externos	9	4.6
	Administrativo	9	4.6
	Centro Quirúrgico	45	23.1
	Emergencia	22	11.3
	UCI Adulto	13	6.7
	Endoscopia	4	2.1
	Neonatología	14	7.2
	Medicina Interna	20	10.3
	Cirugía	21	10.8

	Ginecología	17	8.7
	UCI Pediátrico	3	1.5
	Pediatría	12	6.2

Variables	Min	Max	X	S	Me	RI
Edad	22	68	35.47	9.885	33.00	13
Tiempo de labor en la institución	1	38	6.14	6.510	4.00	5

Apéndice J
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov- Smirnov	gl	Sig.
Compromiso Afectivo	0,067	195	0,033
Compromiso Continuo	0,067	195	0,033
Compromiso Normativo	0,080	195	0,004
Compromiso Organizacional	0,061	195	0,073
Motivación Laboral Regulación Externa	0,061	195	0,078
Motivación Laboral Regulación Introyectada	0,130	195	0,000
Motivación Laboral Regulación Identificada	0,203	195	0,000
Motivación Laboral Regulación Intrínseca	0,168	195	0,000
Motivación Laboral Desmotivación	0,246	195	0,000
Motivación Laboral	0,086	195	0,001

Apéndice K

Juicio de expertos

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

Los presentes instrumentos tienen como finalidad medir la **Motivación laboral** y el **Compromiso organizacional** de las enfermeras de una clínica privada.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 1

Fecha actual: 20/08/2019

Nombres y Apellidos de Juez: GLADYS TOYOHAMA POCCO

Institución donde labora: CLINICA GOOD HOPE

Años de experiencia profesional o científica: 25 a



Gladys Toyohama P.
Firma
Clínica Good Hope

Firma y Sello

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL
INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ
Escala del Compromiso Organizacional (OCQ)**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

5) ¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

.....

.....

Sugerencias:.....

.....

.....

6) ¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

.....

.....

Sugerencias:.....

.....

.....

Gladys Toiyama P.
Planeamiento y Evaluación
Clínica Good Hope

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)
Escala del Compromiso Organizacional (OCQ)

N°	Dimensiones	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Construido		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Compromiso Afectivo									
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	X		X		X		X		
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	X		X		X		X		
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		X		
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.	X		X		X		X		
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	X		X		X		X		
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	X		X		X		X		
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta empresa.	X		X		X		X		
	Compromiso Continuo									
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X		X		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	X		X		X		X		
13	Uno de los motivos principales por los que	X		X		X		X		

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL
INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ
Escala de motivación en el trabajo (MWMS)**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

5) ¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

.....

6) ¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

.....


Gladys Revilla P.
Planeamiento y Evaluación
Clínica Good Hope

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)
Escala de motivación en el trabajo (MWMS)

N°	Dimensiones	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Construido		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Regulación Externa (Social)									
1	Para obtener la aprobación de otras personas. (por ejemplo: mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)	/		/		/		/		
2	Porque otras personas me respetarán más. (por ejemplo: mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)	/		/		/		/		
3	Para evitar que otras personas me critiquen. (por ejemplo: mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)	/		/		/		/		
	Regulación Externa (Material)									
4	Porque sólo si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, conseguiré gratificaciones económicas.	/		/		/		/		
5	Porque sólo si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, se me garantiza una mayor estabilidad laboral.	/		/		/		/		
6	Porque si no me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, me arriesgo a perderlo.	/		/		/		/		
	Regulación Introyectada (Enfoque)									
7	Porque tengo que probarme a mí mismo que puedo.	/		/		/		/		
8	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	/		/		/		/		
	Regulación Introyectada (Evitar)									
9	Porque de lo contrario, me sentiría avergonzado de mí mismo.	/		/		/		/		

